

SKRIPSI



HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT

OLEH

ULVA FEBRIANA RIVAI

B 111 07 321

**BAGIAN HUKUM KEPERDATAAN
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2014**

HALAMAN JUDUL

HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT

OLEH:

ULVA FEBRIANA RIVAI

B 111 07 321

SKRIPSI

Diajukan sebagai Tugas Akhir dalam rangka penyelesaian studi sarjana
pada Bagian Hukum Keperdataan
Program Studi Ilmu Hukum

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2014

PENGESAHAN SKRIPSI

HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT

Disusun dan diajukan oleh

ULVA FEBRIANA RIVAI

B 111 07 321

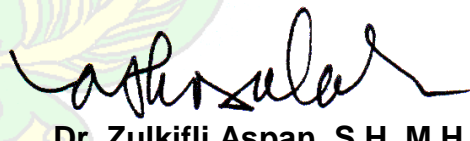
Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Ujian Skripsi yang Dibentuk
dalam Rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana
Bagian Hukum Keperdataan Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Pada hari Kamis, 6 Maret 2014
Dan Dinyatakan Diterima

Panitia Ujian


Ketua

Sekretaris


Prof. Dr. Anwar Borahima, S.H., M.H
NIP. 19601008 198703 1 001


Dr. Zulkifli Aspan, S.H., M.H.
NIP. 19680711 200312 1 004

**An. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,**


Prof. Dr. Ir. Abrar Saleng, S.H., M.H.
NIP. 19630419 198903 1 003

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Menerangkan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : **ULVA FEBRIANA RIVAI**

No. Pokok : **B 111 07 321**

Bagian : **HUKUM KEPERDATAAN**

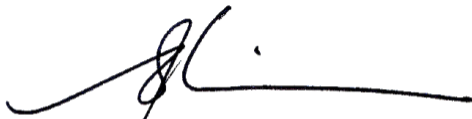
Judul Skripsi : **HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi.

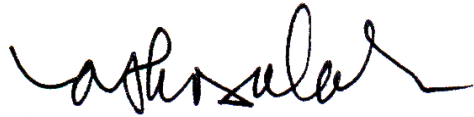
Makassar, Maret 2014

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Anwar Borahima. S.H., M.H
NIP. 19601008 198703 1 001



Dr. Zulkifli Aspan, S.H., M.H.
NIP. 19680711 200312 1 004

PERSETUJUAN MENEMPUPH UJIAN SKRIPSI

Menerangkan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : **ULVA FEBRIANA RIVAI**

No. Pokok : **B 111 07 321**

Bagian : **HUKUM KEPERDATAAN**

Judul Skripsi : **HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT**

Memenuhi syarat disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Maret 2014

a.n Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Prof. Dr. Ir. Abrar Saleng, S.H., M.H.
NIP. 19630419 198903 1 003

ABSTRAK

ULVA FEBRIANA RIVAI (B11107321), Hak Pekerja pada Perusahaan yang Pailit, dibimbing oleh Anwar Borahima dan Zulkifli Aspan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai hak-hak yang akan di peroleh oleh seseorang pada perusahaan tempatnya bekerja apabila perusahaan tersebut dinyatakan pailit.

Penelitian ini bersifat penelitian lapangan dan kepustakaan dengan metode wawancara serta pelengkap bahan penulisan yang diperoleh dari literature pendukung, data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dan dipaparkan secara deskriptif.

Berdasarkan analisis terhadap penelitian dan data-data yang diperoleh, maka diperoleh hasil sebagai berikut: (1) pekerja pada perusahaan yang mengalami kepailitan merupakan salah satu kreditur yang akan memperoleh haknya dari pemberesan harta *boedel* pailit. Sebagaimana diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan undang-undang No. 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. Pekerja pada perusahaan yang mengalami kepailitan mempunyai hak yang didasarkan oleh kedudukan sebagai kreditur yang diistimewakan dan didahulukan pembayaran atas haknya sebagai kreditur, hak tersebut merupakan hak atas upah yang belum terbayar dan hak-hak lain yang timbul jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh perusahaan tempatnya bekerja dinyatakan pailit.(2) dalam Implementasi pemenuhan hak pekerja sebagai kreditur terdapat faktor-faktor serta akibat yang akan timbul terhadap pemberesan pelaksanaan dan pemberian hak kepada para pekerja. Faktor banyaknya jumlah kreditur maupun adanya kepentingan setiap kreditur untuk meminta agar haknya menjadi prioritas utama dalam pembayaran sering kali memunculkan masalah baru dalam pemberesan harta pailit serta adanya faktor yang menyebabkan jumlah atau nilai harta pailit sehingga kemungkinan akan adanya permasalahan terhadap lamanya waktu pemberesan. dan kemungkinan terburuk yaitu berkurangnya jumlah harta pailit atau sama sekali tidak adanya harta yang dapat dibagikan untuk melakukan pelunasan terhadap piutang debitur kepada krediturnya sehingga walaupun pekerja merupakan kreditur yang diistimewakan tetap saja yang paling utama adalah jumlah nilai harta pailit yang dapat memenuhi tagihan pembyaran atas hak pekerja sebagai kreditur yang diistimewakan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 8
A. Hukum Kepailitan Pada Umumnya	8
1. Pengertian Hukum Kepailitan	8
2. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan	10
B. Tujuan Kepailitan.....	14
C. Tinjauan tentang Pekerja	31
1. Hak Pekerja.....	31
2. Perlindungan Upah	33
3. Waktu Istirahat dan Cuti.....	33
D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	36
E. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).....	38
1. Sejarah Jamsostek.....	38
2. Tinjauan Mengenai Jaminan Sosial	38
3. Tinjauan Mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja	40
4. Kewajiban Pihak Buruh/Pekerja dalam Perjanjian Kerja.....	41
F. Perlindungan Hukum	43
1. Perlindungan Hukum atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sistem Management	46
2. Pekerjaan anak, orang muda dan wanita	48
3. Waktu Kerja Istirahat dan Tempat kerja.....	49
4. Kewajiban Pihak Buruh/Pekerja dalam Perjanjian Kerja.....	41
G. Penyelesaian Perselisihan Sengketa Kepailitan di Indonesia	50
1. Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan (Perburuhan)	50
2. Penyelesaian Melalui Bipartit.....	52

	3. Penyelesaian melalui Mediasi.....	52
	4. Penyelesaian melalui Konsiliasi.....	53
	5. Penyelesaian melalui Arbitrase.....	55
	6. Pengadilan Hubungan Industrial.....	56
BAB III	METODE PENELITIAN	58
	A. Lokasi Penelitian	58
	B. Jenis Dan Sumber Data	58
	C. Teknik Pengumpulan Data	59
	D. Analisis Data.....	59
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
	A. Hak Pekerja.....	60
	1. Implementasi Pemenuhan Hak–Hak Pekerja pada Perusahaan Pailit	60
	2. Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan Karena Pailit	63
	B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Pekerja/Buruh Apabila Tidak Memperoleh Hak-Hak Sebagai Kreditur Istimewa	106
	1. Ketentuan Pidana Pada Perkara Kepailitan yang Dapat Dijadikan sebagai Upaya Hukum Apabila Terjadi Permasalahan di Dalam Kepailitan	123
BAB V	PENUTUP	125
	A. Kesimpulan.....	125
	B. Saran	129
	DAFTAR PUSTAKA	132

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan pembangunan nasional untuk pembangunan manusia Indonesia yang seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan yang penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan dan peningkatan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu Pasal dalam UUD 1945 NRI yaitu Pasal 28D yang menentukan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Kenyataan bahwa dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba (*profit*), sebab risiko yang dapat timbul dari bisnis, baik itu risiko investasi, risiko pembiayaan dan risiko operasi. Semua risiko dapat mengancam kesinambungan dari keuangan perusahaan dan yang paling fatal perusahaan bisa mengalami bangkrut (*pailit*) karena tidak bisa membayar semua kewajiban utang perusahaannya.

Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya. Adanya kesulitan ini, perusahaan dalam rangka operasionalnya untuk pengeluaran pembayaran kewajiban gaji kepada pekerja pastinya akan mengalami masalah juga dan cenderung tidak bisa membayar kewajiban tersebut.

Tercantum jelas pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak menentukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas *pailit*. Putusan *pailit* memberikan dua kemungkinan alternatif bagi perusahaan. Meski telah dinyatakan *pailit*, Kurator perusahaan *pailit* dapat tetap menjalankan kegiatan usahanya dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha seperti biaya listrik, telepon, biaya gaji, pajak, dan biaya lainnya. Kurator perusahaan *pailit* berhak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dalam praktiknya manakala terjadi permasalahan pailit dan terjadi pemutusan hubungan kerja dalam satu perusahaan, seringkali pekerja kesulitan memperoleh informasi dan hak-hak mereka. Hal ini dapat dilihat dewasa ini seringkali hak-hak buruh dan kepentingan buruh dikesampingkan oleh Kurator yang mengurus harta pailit yang lebih mementingkan kreditur lain dan dirinya sendiri. Seringkali terjadi perselisihan Pekerja dengan Pihak Perusahaan yang diwakili oleh Kurator.

Melihat ke Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dan badan lainnya dengan menerima upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Sebagaimana dengan istilah pemberi kerja/pengusaha dalam hal ini perusahaan, berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian hubungan antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/

buruh yang berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah dinamakan hubungan kerja.

Kedudukan Pengusaha selaku Debitor Pailit digantikan oleh Kurator selama proses kepailitan berlangsung, dan kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dalam menjalankan ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan penentuan besarnya pesangon. Pasal 95 ayat 4 UU Ketenagakerjaan mengatakan, bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Dalam kata lain bahwa kedudukan buruh/pekerja dalam kepailitan merupakan *creditor preference*/Kreditor yang diistimewakan yang didahulukan pembayarannya dari pada utang lainnya, Pasal 39 ayat 2 UU Kepailitan, sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terhutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.

Walaupun sudah jelas dinyatakan demikian tetapi seringkali Kurator bekerja hanya memakai acuan hukum berdasarkan UU, tanpa melakukan pertimbangan-pertimbangan keputusan berdasarkan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari banyaknya kasus-kasus perburuhan pada perusahaan yang sedang mengalami pailit. Sebagai contoh kasus yang dialami oleh pekerja pada perusahaan Batavia Air yang telah dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan, namun hak pekerja

berupa upah dan pesangon bukan menjadi prioritas utama, hal tersebut terbukti dari intensitas unjuk rasa yang dilakukan oleh bekas pekerja terhadap pihak kurator atas tuntutan pembayaran sisa upah dan pesangon pekerja. Seringkali ketika perusahaan tersebut yang dinyatakan pailit mengalami masalah pembayaran upah dan pesangon dari pekerja yang tidak jelas dan bahkan pekerja/buruh sangat sulit mendapatkan hak-haknya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.¹

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap permasalahan perburuhan ketika perusahaan tersebut dinyatakan pailit, misalnya faktor kuratornya sendiri, perusahaannya, pemahaman pekerja dan kepentingan dari semua *shareholder* yang harus dipenuhi dan aset perusahaan yang sudah sangat terbatas untuk membayar semua kewajiban-kewajibannya.

Permasalahan pokoknya adalah perbedaan kedudukan hukum dan ekonomi yang terkait pembayaran dalam kepailitan antara kreditor separatis dan buruh. Bagi kreditor separatis, pembayaran dalam kepailitan dijamin pelunasannya dengan hipotek, agunan, fidusia, gadai dan hak tanggungan. Bagi buruh, selaku kreditor preferen khusus, kedudukannya berada dibawah kreditor separatis, sehingga kalau harta debitor telah dijadikan agunan dan dikuasai oleh para kreditor separatis, hal tersebut dapat berakibat buruh tidak memperoleh apapun. Hal ini sering bertentangan dengan perlindungan atas hak-hak buruh yang telah dijamin dalam UUD 1945, yaitu kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama karena buruh sebagai pekerja berhak untuk mendapat imbalan serta

¹www.kompas.com

perlakuan yang adil dan layak dari pekerjaan yang telah dilakukannya yang mendukung haknya untuk hidup.

Dewasa ini banyak kasus sengketa hak antara pekerja dengan Kurator ketika pemberesan harta pailit. Dimana pekerja seakan-akan dikesampingkan ataupun diNomor-duakan ketika melakukan pembayaran hak Pekerja. Dalam hal ini yang ingin dibahas adalah permasalahan kepentingan dilihat dari sisi pekerja/buruh yang kepentingannya menuntut hak atas upah dan hak lain mereka (hak normatif pekerja/buruh) yang belum dibayar tetapi di sisi lain ada kepentingan kreditur yang membagi aset perusahaan pailit tersebut dengan perantaraan seorang kurator. kedudukan Pengusaha selaku Debitor Pailit digantikan oleh Kurator selama proses kepailitan berlangsung mengacu kepada dua undang-undang yaitu Undang-Undang tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hak-hak pekerja pada perusahaan pailit berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia ?
2. Bagaimanakah upaya hukum yang mengatur para pekerja pada perusahaan yang terkena pailit jika harta pailit tidak mencukupi ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. hak–hak pekerja pada perusahaan pailit berdasarkan perundang–undangan yang berlaku di Indonesia.
2. Untuk mengetahui upaya hukum pekerja pada perusahaan pailit jika harta pailit tidak mencukupi.

Adapun kegunaan dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan, pada khususnya ilmu Hukum Kepailitan dan ilmu hukum Ketenagakerjaan pada umumnya.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat sebagai masukan yang berguna bagi pemerintah sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan dan eksekusi penerapan hukum kepailitan di Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hukum Kepailitan Pada Umumnya

1. Pengertian Hukum Kepailitan

Bila ditelusuri secara lebih mendasar, bahwa istilah “pailit” dijumpai di dalam perbendaharaan bahasa Belanda, Perancis, Latin dan Inggris, dengan istilah yang berbeda-beda. Di dalam bahasa Perancis, istilah “*faillite*” artinya pemogokan atau kemacetan dalam melakukan pembayaran. Oleh sebab itu orang yang berhenti membayar utangnya di dalam bahasa Perancis disebut *lefailli*. Untuk arti yang sama di dalam bahasa Belanda dipergunakan istilah *failliet*.

Sedangkan dalam bahasa Inggris dikenal istilah “*to fail*”, dan di dalam bahasa Latin dipergunakan istilah “*fallire*”. Pailit di dalam khasanah ilmu pengetahuan hukum diartikan sebagai keadaan debitur (yang berutang) yang berhenti membayar utang-utangnya. Hal ini tercermin di dalam Pasal 1 angka (1) Peraturan Kepailitan (PK), yang menentukan “Pengutang yang ada dalam keadaan berhenti membayar, baik atas pelaporan sendiri maupun atas permohonan seorang penagih atau lebih, dengan putusan hakim dinyatakan dalam keadaan pailit.”²

Istilah berhenti membayar, seperti digariskan secara normatif di atas, tidak mutlak harus diartikan debitur sama sekali berhenti membayar utang-utangnya. Debitur dapat dikatakan dalam keadaan berhenti

² Zainal Asikin (2002). “*Hukum Kepailitan & Penundaan Pembayaran Di Indonesia*” (Jakarta: Rajawali pers, 1999), hlm 24-25

membayar apabila ketika diajukan permohonan pailit ke Pengadilan. Debitur berada dalam keadaan tidak dapat membayar utangnya. Berhubung pernyataan pailit terhadap debitur itu harus melalui proses pengadilan (melalui fase-fase pemeriksaan), maka segala sesuatu yang menyangkut tentang peristiwa pailit itu disebut dengan istilah “kepailitan”

Keadaan perusahaan debitur yang berada dalam keadaan berhenti membayar uangnya tersebut disebut dengan “*insolvable*”. Di negara – negara yang berbahasa Inggris untuk pengertian pailit dan kepailitan dipergunakan istilah “*bankrupt*” dan “*bankruptcy*”.

Kata “pailit” berasal dari bahasa Prancis “*failite*” yang berarti kemacetan pembayaran. Yang dapat diartikan Kepailitan adalah suatu keadaan yang acap kali dialami oleh perusahaan-perusahaan. Masalah kepailitan tentunya tidak pernah lepas dengan masalah utang-piutang. Dikatakan perusahaan pailit apabila perusahaan tidak mampu membayar utangnya terhadap perusahaan (kreditor) yang telah memberikan pinjaman kepada perusahaan pailit. Perusahaan yang pailit kita sebut sebagai debitor.³ Tentunya ada syarat-syarat khusus dalam mengajukan kasus kepailitan di dalam suatu perusahaan. Berikut sedikit penjelasan mengenai apa itu pailit dan pihak-pihak yang dipailitkan berdasarkan Pasal 1 butir (1), (2), (3), dan (4) Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 :⁴

- 1) Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitur Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di

³ Rahayu Hartini. 2009 *Penyelesaian Sengketa Kepailitan di Indonesia: Dualisme Kewenangan Pengadilan Niaga dan Lembaga Arbitrase*. Hlm.71.

⁴ Pasal 1 ayat (1-4) UUK

bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

- 2) Kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau Undang-Undang yang dapat ditagih di muka pengadilan.
- 3) Debitor adalah orang yang mempunyai utang karena perjanjian atau undang-undang yang pelunasannya dapat ditagih di muka pengadilan.
- 4) Debitor pailit adalah debitor yang sudah dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan.

2. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pekerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan peran dan fungsi pekerja dalam menghasilkan barang dan atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan. Sudah sewajarnya apabila hak-hak pekerja diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam perusahaan. Terutama ketika para pekerja melaksanakan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dan maksimal. Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tujuan pembangunan ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan pada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Kenyataan bahwa dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba (*profit*),

sebab risiko yang dapat timbul dari bisnis, baik itu risiko investasi, risiko pembiayaan dan risiko operasi. Semua risiko dapat mengancam kesinambungan dari keuangan perusahaan dan yang paling fatal perusahaan bisa mengalami bangkrut (pailit) karena tidak bisa membayar semua kewajiban utang perusahaannya.

Ketika pekerja sudah melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan maka sudah seharusnya perusahaan memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun hak-hak pekerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :⁵

- 1) Tenaga kerja idealnya memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 6).
- 2) Terkait dengan pembekalan, pelatihan, dan bentuk kegiatan lain dalam rangka meningkatkan keterampilan (kompetensi) untuk menunjang bidang kerjanya, pekerja/buruh berhak untuk memperoleh pelatihan (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 11, 18 Ayat (1), 23).
- 3) Tenaga kerja juga memiliki kebebasan untuk pindah pekerjaan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 31).
- 4) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat karena melahirkan atau keguguran (miscarried) (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 82).
- 5) Pekerja/buruh mempunyai hak terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 86).
- 6) Pekerja/buruh berhak terhadap penghasilan yang layak (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 88).
- 7) Pekerja/buruh dan keluarganya di jamin dengan jaminan sosial tenaga kerja (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 99) .

Hak-hak inilah yang harus dipenuhi oleh perusahaan bagi pekerja yang ada dalam perusahaan. Pemenuhan hak-hak pekerja tersebut bukan hanya pada saat perusahaan itu masih berjalan

⁵ UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan

sebagaimana mestinya, tetapi ada hak-hak pekerja yang harus tetap dipenuhi oleh perusahaan pada saat perusahaan tersebut pailit. Pailitnya suatu perusahaan biasanya mengakibatkan pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kerap terjadi perusahaan mengalami masalah terutama dalam hal keuangan. Para pekerja di rumahkan satu persatu. Hal ini dilakukan untuk menjaga kondisi perusahaan. Akan tetapi, pemutusan hubungan kerja yang paling sulit dihindari adalah ketika perusahaan tersebut jatuh pailit berdasarkan putusan pengadilan. Dalam Pasal 1 butir 1 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang diberikan definisi “Kepailitan” sebagai berikut. “Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas⁶.

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga, saat itu juga segala yang berhubungan dengan harta perusahaan akan menjadi tanggung jawab Kurator untuk mengurus harta pailit milik perusahaan tersebut. Sehingga yang bertugas untuk membagi harta debitor pailit kepada para Kreditor menjadi tanggung jawab Kurator.

Pekerja yang di PHK karena perusahaan mengalami kepailitan. Mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh kurator, pemutusan

⁶ Jono.2010.*Hukum Kepailitan*. Sinar Grafika, Jakarta. Hlm.2.

tersebut harus sesuai dengan Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUTK) :⁷

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Harta kekayaan perusahaan (dalam hal ini Perseroan Terbatas/PT) adalah terpisah dari harta kekayaan pemegang saham. Sesuai Pasal 3 ayat (1) UU No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) beserta penjelasannya, pemegang saham hanya bertanggung jawab sebesar setoran atas seluruh saham yang dimilikinya dan tidak meliputi harta kekayaan pribadinya. Oleh karena itu, dalam hal perusahaan dipailitkan, pemegang saham tidak bertanggung jawab secara pribadi namun hanya sebatas saham atau modal yang dimasukkan ke dalam PT yang kemudian menjadi harta PT.

Pada saat perusahaan tidak membayar gaji karyawannya, maka perusahaan tersebut menjadi debitur dari karyawan dan dapat digugat pailit apabila memenuhi syarat-syarat kepailitan. Seluruh harta perusahaan kemudian akan menjadi harta pailit untuk kemudian diserahkan kepada pengurusan kurator untuk memenuhi semua kewajiban perusahaan terhadap para kreditor. Pada dasarnya, hak karyawan atas pembayaran upah saat perusahaan dipailitkan telah dilindungi oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKT). Pasal 95 ayat (4) UUK menentukan bahwa dalam hal perusahaan

⁷ *ibid.*119

dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Namun, Pasal 1134 ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ("KUHP") mengatakan gadai dan hipotik tempatnya lebih tinggi dari pada kreditor lainnya kecuali dinyatakan sebaliknya oleh undang-undang. Apabila mengacu pada UUK, maka sesungguhnya UUK telah memberikan posisi pembayaran upah karyawan untuk didahulukan pembayarannya dari pada kreditor lainnya.

Akan tetapi, dalam praktiknya apa yang terjadi ternyata berbeda ketentuan Pasal 95 ayat (4) UUK tersebut di atas. Jika ada kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hak agunan maupun hipotik, maka merekalah yang mendapat prioritas. Prioritas kepada kreditor jenis ini didasarkan pada ketentuan Pasal 138 UU Kepailitan yang berbunyi:⁸

"Kreditor yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut kemungkinan tidak akan dapat dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan, dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditor konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya."

B. Tujuan Kepailitan

Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para

⁸ M.Hadi Shubhan.2009.Hukum kepailitan, Prinsip, Norma, Dan Praktik di Peradilan. Kencana, Jakarta.hlm.425.

kreditornya. Keadaan tidak mampu membayar lazimnya disebabkan karena kesulitan kondisi Keuangan (*financial distress*) dari usaha debitor yang telah mengalami kemunduran. Sedangkan kepailitan merupakan putusan pengadilan yang mengakibatkan sita umum atas seluruh kekayaan debitor pailit, baik yang telah ada maupun yang akan ada dikemudian hari. Pengurusan dan pemberesan kepailitan dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas dengan tujuan utama menggunakan hasil penjualan harta kekayaan tersebut untuk membayar seluruh utang debitor pailit tersebut secara proporsional (*prorate parte*) dan sesuai dengan struktur kreditor.⁹

Tujuan kepailitan pada dasarnya memberikan solusi terhadap para pihak apabila Debitor dalam keadaan berhenti membayar/tidak mampu membayar utang-utangnya. Kepailitan mencegah/menghindari tindakan-tindakan yang tidak adil dan dapat merugi semua pihak, yaitu: menghindari eksekusi oleh Kreditor dan mencegah terjadinya kecurangan oleh Debitor sendiri. Kepailitan merupakan lembaga hukum yang mempunyai fungsi penting, yaitu sebagai realisasi dari dua pasal penting di dalam KUHPerdara mengenai tanggung jawab Debitor terhadap perikatan-perikatan yang dilakukan, yaitu Pasal 1131 dan 1132 sebagai berikut :

Pasal 1131:

“Segala kebendaan si berutang, baik yang bergerak maupun yang tak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada di kemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatannya perseorangan.”

⁹ *Ibid* hlm 1

Pasal 1132:

“Kebendaan tersebut menjadi jaminan bersama-sama bagi semua orang yang mengutangkan padanya; pendapatan penjualan benda-benda itu dibagi-bagi menurut keseimbangan, yaitu menurut besar kecilnya piutang masing-masing, kecuali apabila di antara para berpiutang itu ada alasan-alasan yang sah didahulukan.”

Menurut Kartini Muljadi, rumusan Pasal 1131 KUHPerdara, menunjukkan bahwa setiap tindakan yang dilakukan seseorang dalam lapangan harta kekayaan selalu akan membawa akibat terhadap harta kekayaannya, baik yang bersifat menambah jumlah harta kekayaannya (kredit), maupun yang nantinya akan mengurangi jumlah harta kekayaannya (debit). Adapun Pasal 1132 KUHPerdara menentukan bahwa setiap pihak atau kreditor yang berhak atas pemenuhan perikatan, haruslah mendapatkan pemenuhan perikatan dari harta kekayaan pihak yang berkewajiban (debitur).¹⁰

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Pasal 22, harta debitur pailit yang sudah ada pada saat Debitur dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga maupun yang akan diperoleh selama kepailitan berlangsung digunakan untuk membayar semua krediturnya secara adil dan merata yang dilakukan seorang Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas.

Untuk lebih memahami wewenang dan tanggung jawab kurator dalam rangka pengelolaan harta *boedel* pailit sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, yaitu :¹¹

¹⁰ Jono. *Op.cit.*, Hlm. 3.

¹¹ *Ibid* hlm 191

- 1) Pada pengertian secara umum tugas dari Kurator dalam Hal pernyataan Pailit Debitor adalah mengurus dan membereskan harta Debitor Pailit dibawah pengawasan Hakim Pengawas sesuai dengan Pasal 1 angka 5 dan Pasal 69 ayat 1 UU Kepailitan dan PKPU.
- 2) Dalam hal melaksanakan tugasnya, Kurator tidak diharuskan memperoleh persetujuan dari atau menyampaikan pemberitahuan terlebih dahulu kepada Debitor atau salah satu Debitor, meskipun dalam keadaan diluar kepailitan persetujuan atau pemberitahuan demikian dipersyaratkan (Pasal 69 ayat 2 huruf a).
- 3) Pada saat melaksanakan tugasnya kurator dapat melakukan pinjaman dari pihak ketiga, hanya dalam meningkatkan nilai harta pailit dengan persetujuan lebih dahulu Hakim Pengawas (Pasal 69 ayat 3)
- 4) Dalam hal melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan atas harta pailit diucapkan, tetap berwenang meskipun terhadap putusan tersebut diajukan kasasi dan atau peninjauan kembali (Pasal 16 ayat 1).
- 5) Jika dalam putusan pernyataan pailit dibatalkan sebagai akibat adanya kasasi atau peninjauan kembali, segala perbuatan yang dilakukan oleh kurator sebelum atau pada tanggal Kurator menerima pemberitahuan dan mengikat Debitor (Uit voor baar bij voor raad Pasal 16 ayat 2).
- 6) Dalam melaksanakan tugasnya Kurator bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kelalaiannya dalam melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan yang menyebabkan kerugian terhadap harta pailit (Pasal 72).
- 7) Sejak mulai pengangkatannya, Kurator harus melaksanakan semua upaya untuk mengamankan harta pailit dan menyimpan semua surat, dokumen, uang perhiasan, efek, dan surat berharga lainnya dengan memberikan tanda terima (Pasal 98).

Secara rinci tugas Kurator sebagai berikut :

- 1) Membuat daftar harta pailit debitor (Pasal 100).
- 2) Membuat daftar piutang kreditor (Pasal 113, Pasal 114, Pasal 115, Pasal 116, Pasal 117, Pasal 118).
- 3) Kurator wajib memasukan piutang yang disetujuinya ke dalam suatu daftar piutang yang sementara diakui, sedangkan piutang yang dibantah termasuk alasannya dimasukkan kedalam daftar tersendiri (Pasal 117).
- 4) Dalam daftar sebagaimana dimaksud Pasal 117, dibubuhkan pula catatan terhadap setiap piutang apakah menurut pendapat Kurator piutang yang bersangkutan diistimewakan atau dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, hak agunan atas kebendaanlainnya, atau hak untuk menahan benda

bagi tagihan yang bersangkutan dapat dilaksanakan (Pasal 118 ayat 1).

- 5) Apabila Kurator hanya membantah adanya hak untuk didahulukan atau adanya hak untuk menahan benda, piutang yang bersangkutan harus dimasukkan dengan daftar piutang yang bersangkutan yang untuk sementara diakui berikut catatan Kurator tentang bantahan serta alasannya (Pasal 118 ayat 2).

Dalam hal ini, Kurator memiliki tugas dan wewenang yang sangat luas sekali tentang pembagian harta *boedel* pailit, tetapi sangat sedikit sekali yang menyinggung masalah perlindungan hak buruh atau upah walaupun memang diatur dalam Pasal 39 ayat (1) dan (2) yang menyatakan (1) pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan, (2) menyatakan sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Tetapi dalam UUK ini tidak dibahas lebih rinci sampai sejauh mana pembayaran dan perlindungan pembayaran upah (hak normatif pekerja) apabila harta *boedel* tidak cukup untuk melunasinya.

Mengenai tanggung jawab Kurator (Pasal 78 ayat (2) UUK menyatakan bahwa Kurator bertanggung jawab terhadap Debitor Pailit dan Kreditor. Kemudian Kurator juga bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kelalaiannya dalam melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan yang menyebabkan kerugian terhadap harta pailit (Pasal 72 UUK)¹².

¹² *Ibid* hlm 119

Sementara itu merujuk kepada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (4) dinyatakan:

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.”

Dalam ketentuan Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4. Ketentuan didalam pasal tersebut juga dinyatakan dalam Pasal 39 ayat 1 Undang-undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang: Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya.¹³

Segala biaya kepailitan dipikulkan kepada tiap-tiap bagian dari pada harta pailit kecuali apa yang menurut pasal 56 UU kepailitan telah dijual sendiri oleh kreditur pemegang gadai, kreditur pemegang hipotik atau kreditur pemegang ikatan panen. Daftar memuat suatu pertelaan

¹³ Adrian Sutedi. 2009. Hukum Perburuhan. Sinar Grafika, Jakarta. Hlm. 281-282.

tentang penerimaan-penerimaan dan pengeluaran-pengeluaran (termasuk di dalamnya upah kurator), nama-nama kreditur, jumlah yang dicocokkan dari tiap-tiap piutang, begitu pula pembagian yang harus diterima oleh kreditur untuk tiap-tiap piutang tersebut pembagian untuk kreditur komponen harus ditetapkan secara prorata, daftar pembagian yang telah disetujui oleh hakim pengawas harus diletakkan di kepaniteraan pengadilan, dan satu salinan dari daftar tersebut harus diletakkan di kantor kurator agar dapat dilihat oleh kreditur selama suatu tenggang waktu yang ditetapkan oleh hakim pengawas, pada waktu daftar tersebut disetujuinya. Tentang perletakan surat-surat, demikian pula tenggang waktu yang tersebut di atas, atas usaha kurator dilakukan pengumuman dalam surat kabar-surat kabar tersebut dalam pasal 13 UU kepailitan. Tenggang waktu di mana setiap orang diperbolehkan melihat surat-surat tersebut. Dalam tenggang waktu tersebut tiap-tiap kreditor dapat mengajukan perlawanan daftar pembagian tersebut dengan memasukkan surat keberatan yang disertai alasan-alasan di kepaniteraan pengadilan. Surat keberatan tersebut dibubuhkan pada daftar tadi sebagai lampiran.¹⁴

Ketika terjadi Pailit pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan oleh Kurator yang dalam hal ini menggantikan posisi Perusahaan. Sehingga hak buruh dalam hal ini upah dan tunjangan lainnya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan akan berubah menjadi utang yang didahulukan pembayarannya. Dan penjelasannya menyebutkan yang dimaksud

¹⁴ Ahmad Yani, Gunawan Widjaja "Seri Hukum Bisnis Kepailitan" Rajawali Pers, 2000. hlm 101

didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya. Dalam pasal 39 ayat (2) Undang–Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang telah ditentukan bahwa upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang harta pailit artinya upah buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya.

Melihat kenyataan ini, antara perlindungan hak pekerja dalam UUK dan UU Ketenagakerjaan terdapat perbedaan yang signifikan, di dalam UUK upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang harta pailit artinya upah buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya tetapi tidak jelas diatur utang yang lainnya ini utang yang mana dan bagaimana proses penyelesaiannya. Sementara dalam UU Ketenagakerjaan juga menyakan hal yang sama yaitu Pasal 95 ayat (4) , secara jelas dan gamblang menekankan bahwa upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya untuk melindungi dan menjamin keberlangsungan hidup dan keluarganya.

Pasal 88 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa “Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan.

Upah uang (*money wages*) adalah pembayaran secara tunai yang diterima pekerja untuk pekerjaannya. Pekerja tidak hanya berkepentingan pada pembayaran dalam uang, tapi juga pada barang dan jasa yang dapat dibeli dengan upahnya. Inilah yang disebut upah riil (*riil wages*). Jika upah uang naik, tetapi harga pangan, sandang, perumahan dan kebutuhan lain naik lebih tinggi, upah riil turun dan pekerja serta keluarganya menjadi lebih miskin. Sedangkan biaya seperti pelatihan atau pendidikan.

Jaminan Normal merupakan biaya tenaga kerja (*labour wages*) dan menjadi bagian dari total biaya produksi. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya.¹⁵

Dalam hal ini upah buruh menurut UU Ketenagakerjaan menjadi prioritas pertama yang harus dibayarkan tanpa syarat apapun karena hal ini langsung berhubungan dengan nasib dan hidup dari pekerja/buruh dan keluarga, sedangkan menurut UUK hal ini tidak berlaku mutlak dikarenakan adanya penggolongan kreditor berdasarkan Pasal 1131 sampai dengan Pasal 1138 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata jo. Undang-Undang No. 20 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas

¹⁵ Andi Fariana *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*" Mitra Wacana Media" hlm 41

Undang-Undang No. 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (UU KUP); dan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, yang membagi golongan kreditur menjadi:¹⁶

- 1) Kreditor yang kedudukannya di atas kreditur saham jaminan kebendaan (contohnya utang pajak) dimana dasar hukum mengenai kreditur ini terdapat dalam Pasal 21 UU KUP jo Pasal 1137 KUHPerdata;
- 2) Kreditur pemegang jaminan kebendaan yang dianut sebagai Kreditur Separatis (dasar hukumnya adalah Pasal 1134 ayat 2 KUHPer). Hingga hari ini jaminan kebendaan yang diatur di Indonesia meliputi :
 - a. Gadai;
 - b. Fidusia;
 - c. Hak Tanggungan;
 - d. Hipotik Kapal.
- 3) Utang harta pailit, yang termasuk utang harta pailit antara lain sebagai berikut :
 - a. Biaya kepailitan dan fee Kurator;
 - b. Upah buruh, baik untuk waktu sebelum Debitur pailit maupun sesudah pailit (Pasal 39 (2) UUK, dan
 - c. Sewa gedung sesudah Debitur pailit dan seterusnya (Pasal 38 ayat (4) UUK.
- 4) Kreditur preferen khusus, sebagaimana terdapat di dalam Pasal 1139 KUHPer, dan Kreditur preferen umum, sebagaimana terdapat di dalam Pasal 1149 KUHPer; dan
- 5) Kreditur konkuren. Kreditur golongan ini adalah semua kreditur yang tidak termasuk Kreditur separatis dan tidak termasuk Kreditur preferan khusus maupun umum (Pasal 1131 jo Pasal 1132 KUHPer)

Dari lima golongan kreditur yang telah disebutkan diatas, berdasarkan Pasal 1134 ayat 2 jo. Pasal 1137 KUHPer dan Pasal 21 UU KUP, kreditur piutang pajak mempunyai kedudukan di atas kreditur separatis. sehingga posisi upah buruh berada dibawah biaya kepailitan dan *fee* kurator, yang berarti buruh harus lebih sabar dan berada dibelakang setelah harta *boedel* pailit dipakai untuk membayar pajak, kreditur pemegang jaminan kebendaan (Kreditur separatis), biaya

¹⁶ Jono. *Op.cit.*, hlm 121-122.

kepailitan dan *fee* Kurator. Sehingga dengan posisi seperti ini, seringkali harta *boedel* pailit tidak cukup untuk membayar hak atau upah buruh.¹⁷

Disinilah letak permasalahannya ketika suatu perusahaan mengalami pailit dan Kurator bertugas melakukan pemberesan harta pailit lebih menekankan pembagian *boedel* pailit setelah pembayaran pajak kepada kreditur separatis, biaya kepailitan dan *fee* untuk dirinya sendiri. Sehingga jika harta *boedel* pailit dalam jumlah yang terbatas seringkali hak-hak buruh tidak bisa diakomodir oleh si Kurator itu sendiri. Dalam kondisi seperti ini, Kurator seringkali mengenyampingkan hak-hak/utang gaji pekerja/buruh tersebut dikarenakan Kurator hanya bertindak menurut aturan dalam UUK tanpa memperhatikan aturan yang ada pada UU Ketenagakerjaan. Padahal posisi Kurator tersebut sebenarnya hanya sementara untuk menggantikan posisi Perusahaan karena dalam keadaan pailit. Kurator juga harus bertindak sebagai Perusahaan yang wajib melindungi dan mengakomodir hak-hak Pekerja/buruh seperti yang diamanatkan UU Ketenagakerjaan. Permasalahan seperti ini seringkali menimpa buruh-buruh yang hanya mengandalkan hidupnya dari upah yang diterimanya dari pekerjaan tersebut. Sehingga hal ini harus menjadi perhatian Pemerintah bagaimana caranya menyikapi perlindungan hak-hak buruh pasca putusan pailit dan memastikan kepentingan dan hak-hak pekerja/buruh tetap terlindungi.¹⁸

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang kepailitan, maka penyelesaian perkara kepailitan diselesaikan

¹⁷ Gunawan Widjaja, *Penaggungan Utang dan Perikatan Tanggung Menanggung*, Jakarta:2003) hlm 3-12

¹⁸ *Ibid*

oleh pengadilan negeri yang merupakan bagian dari peradilan umum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Pokok – pokok Kekuasaan Kehakiman (LN RI Tahun 1970 No.74 , TLN RI 2951) jo . UU No. 35 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 14 tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (LN RI Tahun 1999 No.147, TLN RI No. 147, TLN RI No. 3897) jo.Undang – Undang No. . 4 Tahun 2004 tentang kekuasaan Kehakiman (LN RI Tahun 2004 No. 8),bahwa ada 4 (empat) lingkungan peradilan di Indonesia yaitu :peradilan umum, peradilan militer , peradilan agama, peradilan tata usaha negara. Akan tetapi, sejak ditetapkan dan berlakunya Undang-Undang Kepailitan Nomor 4 Tahun 1998, maka kemudian penyelesaian perkara kepailitan diperiksa dan diputus oleh pengadilan niaga yang berada di lingkungan.¹⁹

Pembentukan pengadilan niaga dilakukan secara bertahap dengan memerhatikan kebutuhan dan kesiapan sumber daya yang diperlukan dan untuk pertama kalinya pengadilan niaga yang dibentuk pada pengadilan negeri Jakarta Pusat. Dalam perkembangan selanjutnya Pengadilan niaga ini tidak sekedar memeriksa perkara kepilitan saja tetapi juga berwenang memeriksa dan memutuskan perkara lain di bidang perniagaan yang pengaturannya dilakukan dengan peraturan pemerintah seperti termasuk di bidang HAKI (misalnya Hak cipta, paten, merek). Pada prinsipnya hukum acara perdata berlaku dalam mekanisme pengadilan niaga kecuali ditentukan lain, seperti tidak mengenal adanya upaya hukum banding sebagaimana dalam hukum acara perdata biasa.

¹⁹ Rahayu Hartini *Op.cit*, hlm 41-44.

Kita juga mengenal adanya penyelesaian sengketa di luar lembaga peradilan formal, yakni yang dikenal dengan Penyelesaian Sengketa Alternatif atau *Alternatif Dispute Resolution* (selanjutnya disingkat ADR) maupun Arbitrase. Ini merupakan suatu bentuk penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang didasarkan pada kesepakatan para pihak yang bersengketa. Sebagai konsekuensinya, maka alternatif penyelesaian sengketa bersifat sukarela dan karenanya tidak dapat dipaksakan oleh salah satu pihak kepada pihak lainnya yang bersengketa. Walaupun demikian, sebagai bentuk perjanjian kesepakatan yang telah dicapai oleh para pihak untuk menyelesaikan sengketa melalui forum di luar pengadilan harus ditaati oleh para pihak.

Arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa perdata di luar peradilan umum yang berdasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Sengketa yang dapat dibawa ke arbitrase adalah sengketa perdata yang bersifat hukum perdata dan hukum dagang dan yang tidak termasuk dalam perumusan ini sengketa yang didasarkan atas hukum pidana. Para pihak telah sepakat secara tertulis bahwa apabila terjadi perkara mengenai perjanjian yang telah mereka perjanjikan, akan memilih jalan penyelesaian sengketa melalui arbitrase dan tidak berperkara di hadapan peradilan umum yang biasa sehari-hari, dengan mencantumkan klausul arbitrase ini, maka para pihak telah menyetujui untuk tidak menyelesaikan sengketa mereka dengan cara berperkara di muka pengadilan umum biasa.

Institusi arbitrase ini sebenarnya bukan satu-satunya jalan untuk menyelesaikan sengketa di luar pengadilan. Masih ada beberapa alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan, meskipun tidak sepopuler lembaga arbitrase, misalnya: negosiasi, mediasi, konsiliasi, pencari fakta, peradilan mini (*minitrial*) ombudsman, pengadilan kasus kecil (*small claim court*) dan peradilan adat ²⁰

Penyelesain sengketa alternatif mempunyai kadar keterikatan kepada aturan main yang bervariasi, dari yang paling kaku dalam menjalankan aturan main sampai kepada yang paling relaks, demikian juga dengan faktor-faktor penting yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja juga berbeda-beda.

Aturan-aturan main yang berhubungan dengan pranata alternatif penyelesaian sengketa, termasuk pranata arbitrase yang diatur dalam hukum positif negara Republik Indonesia, dapat kita ketahui bahwa sebenarnya pengaturan pranata alternatif penyelesaian sengketa belumlah sepenuhnya seragam. Dalam arti, bahwa dalam banyak hal, beberapa ketentuan hukum positif yang pranata penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang tidak sinkron atau sejalan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (selanjutnya disebut Undang-Undang Arbitrase). Dengan tidak mengurangi adagium hukum yang mengatakan bahwa senantiasa ada ketentuan yang bersifat *lex specialis* terhadap *lex generalis* (sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 30 Tahun

²⁰ *Ibid* hlm 3

1999) namun secara esensi, beberapa ketentuan khusus tersebut di luar ketentuan umum Undang-Undang No. 30 Tahun 1999, yang menyatakan diri keluar dari forum atau proses penyelesaian sengketa alternatif jelas bertentangan dengan jiwa pengakuan akan keberadaan pranata alternatif penyelesaian sengketa itu sendiri.

Berdasarkan UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase ini, apabila ada sengketa perdata dagang yang dalam perjanjiannya memuat klausul arbitrase harus diselesaikan oleh lembaga arbitrase, dan Pengadilan negeri wajib menolak dan menyatakan tidak berwenang untuk mengadilinya apabila perkara tersebut diajukan, KEPADANYA menjadi wewenang lembaga arbitrase untuk menyelesaikannya sesuai dengan kesepakatan para pihak dalam perjanjian tersebut. Namun bagaimana halnya apabila menyangkut masalah kepailitan, sementara dalam perjanjiannya memuat klausul arbitrase.²¹ Situasi yang tidak menentu memaksa pengusaha melakukan PHK baik secara besar-besaran (massal), maupun sedikit demi sedikit. Faktor utama adalah efisiensi. Pekerja sebagai faktor produksi meskipun memegang peranan penting dalam proses produksi, tetapi di sisi lain juga menjadi beban perusahaan. PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

PHK karena perusahaan merugi dua tahun terus menerus atau keadaan memaksa (*force majeure*). Kerugian perusahaan harus

²¹ *Ibid* hlm 13

dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Hak yang diterima pekerja yaitu uang pesangon sebesar satu ketentuan, uang pesangon masa kerja satu ketentuan, uang penggantian hak.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena perusahaan mengalami pailit, dinyatakan pailit karena mempunyai utang, minimal satu utang sudah jatuh tempo dan dapat ditagih, ada kreditur (pihak yang mempunyai piutang) lebih dari satu, ada kreditur (pihak yang mempunyai piutang) lebih dari satu, ada permohonan pernyataan pailit, ada pernyataan pailit oleh Pengadilan Niaga (Undang-undang Kepailitan No.37 Tahun 2004). Adapun hak yang diterima pekerja yaitu uang pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak.²²

Bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan perusahaan pailit maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4. Untuk menentukan suatu perusahaan pailit atau tidak harus memenuhi ketentuan yang berlaku seperti prosedurnya harus diaudit oleh akuntan publik dan kalau ternyata selama 2 tahun rugi terus-menerus maka baru ditetapkan bahwa perusahaan dalam keadaan pailit dan kompensasi mengenai besarnya uang pesangon dan lain-lain harus memenuhi ketentuan berlaku.

²² Much. Nurachmad "*Panduan Membuat Peraturan dan Perjanjian Dalam Perusahaan*" Pustaka Yustisia. 2011. hlm111

Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan peran dan fungsi pekerja dalam menghasilkan barang dan atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan.²³

Oleh karena itu, sudah sewajarnya apabila hak-hak pekerja diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam perusahaan. Terutama ketika para pekerja melaksanakan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dan maksimal.

Ketika pekerja sudah melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan maka sudah seharusnya perusahaan memenuhi hak-hak pekerjaannya sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Adapun hak-hak pekerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Tenaga kerja idealnya memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 6).
- 2) Terkait dengan pembekalan, pelatihan, dan bentuk kegiatan lain dalam rangka meningkatkan keterampilan (kompetensi) untuk menunjang bidang kerjanya, pekerja/buruh berhak untuk memperoleh pelatihan (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 11, 18 Ayat (1), 23).
- 3) Tenaga kerja juga memiliki kebebasan untuk pindah pekerjaan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 31).

²³ H.R.Abdussalam"*Hukum Ketenagakerjaan Hukum Perburuhan*"Restu agung,2008.hlm 106

- 4) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat karena melahirkan atau keguguran (*miscarried*) (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 82).
- 5) Pekerja/buruh mempunyai hak terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 86).
- 6) Pekerja/buruh berhak terhadap penghasilan yang layak (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 88).
- 7) Pekerja/buruh dan keluarganya dijamin dengan jaminan sosial tenaga kerja (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 99).
- 8) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kerap terjadi ketika perusahaan mengalami masalah terutama dalam hal keuangan. Para pekerja di rumahkan satu persatu. Hal ini dilakukan untuk menjaga kondisi perusahaan. Akan tetapi, pemutusan hubungan kerja yang paling sulit dihindari adalah ketika perusahaan tersebut jatuh pailit berdasarkan putusan pengadilan.
- 9) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga, maka pada saat itu juga segala yang berhubungan dengan harta perusahaan akan menjadi tanggung jawab kurator untuk mengurus harta pailit milik perusahaan tersebut. Sehingga yang bertugas untuk membagi harta debitor pailit kepada para kreditor menjadi tanggung jawab kurator.
- 10) Pekerja yang di PHK karena perusahaan mengalami kepailitan. Mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Hal ini berdasarkan Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

C. Tinjauan tentang Pekerja

1. Hak Pekerja

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan

perundang-undangan yang sifatnya Non asasi, hak asasi sebagai konsep moral dalam bermasyarakat dan bernegara bukanlah suatu konsep yang lahir seketika dan bersifat menyeluruh. Hak asasi lahir setahap demi setahap melalui periode-periode tertentu di dalam sejarah perkembangan masyarakat. Sebagai suatu konsep moral, hak asasi dibangun dan dikembangkan berdasarkan pengalaman kemasyarakatan manusia itu sendiri. pengalaman dari kelompok-kelompok sosial di dalam masyarakat bernegara itulah yang mewarnai konsep hak asasi.²⁴

Di Indonesia konsep hak asasi manusia telah secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam undang-undang 1945 dan dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat. Hak asasi pekerja atau buruh adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam undang-undang 1945 merupakan hak konstitusional. Itu berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang legislatif *policy* maupun berupa peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional. Bahkan di dalam negara hukum modern negara berkewajiban untuk menjamin pelaksanaan hak konstitusional.

Berkaitan dengan campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja atau buruh, pemerintah telah banyak mengambil kebijakan (*legislative and bureaucracy policy*) khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan

²⁴ Adrian Sutedi, *Op,cit*, hlm 14-17

pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tentang Perburuhan dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.

2. Perlindungan Upah²⁵

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi: 1) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; 2) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Dalam penetapan upah tersebut tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan, untuk pekerjaan yang sama nilainya.

3. Waktu Istirahat dan Cuti

Pada hakikatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental, dan sosial pekerja/buruh. Pekerja/buruh sebagaimana manusia pada umumnya di samping sebagai pekerja/buruh pada perusahaan, tetapi di dalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial. Dalam masa istirahat dan cuti inilah, mereka mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya. Waktu istirahat dan cuti diatur dalam perundang-undangan sebagai berikut:

²⁵ *Ibid* hlm 143

- 1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu pasal 79 sampai dengan pasal 84 dan cuti tahunan yang berkaitan dengan PHK, yaitu pasal 156 ayat (4).
- 2) Kepmenakertrans No. KEP-51/Men/IV/2004 tentang istirahat panjang pada perusahaan tertentu.
- 3) Kepmenakertrans No. KEP- 234/MEN/2003 tentang waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu.

Pada hakekatnya hak-hak normatif pekerja antara lain ;

- a) Hak atas upah
- b) Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja
- c) Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi
- d) Hak untuk mogok kerja

Jenis istirahat dan cuti terbagi atas beberapa jenis, yaitu:

- a. Istirahat antara jam kerja

Setelah pekerja/buruh bekerja secara terus menerus selama empat jam diberikan istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam, waktu istirahat ini bukan merupakan jam kerja. Diberikan waktu istirahat ini karena tubuh manusia tidak dapat dipaksakan bekerja secara terus menerus selama empat jam.

- b. Istirahat mingguan

Diberikan kepada pekerja/buruh selama dua hari bagi yang bekerja lima hari dalam seminggu dan satu hari bagi yang bekerja enam hari dalam seminggu.

- c. Cuti tahunan

Diberikan kepada pekerja/buruh selama 12 hari kerja setelah yang bersangkutan telah bekerja selama 12 bulan secara terus- menerus.

d. Istirahat panjang

Istirahat panjang sebetulnya sejak lama sudah diatur dalam pasal 14 ayat (2) Undang-Undang No. 1 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Kerja tahun 1948 No.12 Dari Republik Indonesia, tetapi ketentuan tersebut belum dapat dilaksanakan karena tidak semua perusahaan mampu melaksanakannya. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengatur kembali ketentuan tersebut sebagaimana ditentukan dalam pasal 79 ayat (2) huruf d, ayat (3) ayat (4) dan ayat (5). Dengan pertimbangan situasi dan kondisi belum memungkinkan untuk seluruh perusahaan dan sektor usaha melaksanakan ketentuan tersebut, Undang-Undang mengamanatkan hanya perusahaan tertentu saja yang dikenakan kewajiban untuk melaksanakan libur panjang.

e. Cuti yang berkaitan dengan fungsi reproduksi cuti ini berkaitan dengan fungsi reproduksi pekerja/buruh perempuan.

1) Cuti haid

Diberikan kepada pekerja/buruh perempuan pada hari pertama dan kedua dalam masa haidnya, apabila yang bersangkutan merasa sakit. Akan tetapi dalam ketentuan Pasal 81 Undang-Undang No.13 tahun 2003. Apabila pekerja/buruh perempuan yang tidak merasakan sakit pada waktu haid wajib bekerja seperti biasa, untuk mengurangi atau mencegah penyalahgunaan ketentuan tersebut oleh pekerja/buruh perempuan, misalnya mengatakan dan memberitahukan sakit karena haid pada hari jumat atau senin dan dilakukan oleh mereka secara bersama-sama dalam jumlah yang

cukup besar. Apabila hal ini terjadi sudah tentu akan merugikan perusahaan. Untuk mencegah hal ini perlu dilakukan pendekatan kepada mereka agar tetap bekerja apabila tidak sakit ketika haid dengan memberikan semacam *reward* dalam bentuk bonus pada akhir tahun.

2) Cuti Hamil, Melahirkan, dan Gugur Kandung

Diberikan selama satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan setelah melahirkan. Perlu di perhatikan ketentuan mengenai gugur kandung sebagaimana ditentukan dalam pasal 83 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Dalam ketentuan tersebut kepada pekerja/buruh perempuan yang memperoleh satu setengah bulan atau sesuai dengan keterangan dokter atau bidan. Perusahaan sebaiknya jangan memberikan cuti satu setengah bulan, tetapi berikanlah cuti gugur kandung berdasarkan keterangan dokter atau bidan.²⁶

D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja²⁷

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventif*) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Namun patut disayangkan tidak semua perusahaan memahami

²⁶ *Ibid* hlm 164-170

²⁷ *Ibid* hlm 170-178

pentingnya K3 dan bagaimana mengimplementasikannya dalam lingkungan perusahaan.

Adapun sumber hukum penerapan K3 adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- 2) Undang–Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 3) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 1998 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1989 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 4) Kepres No.22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang timbul karena Hubungan Kerja.
- 5) Pemenaker No.Per-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran iuran, Pembayaran Santunan,dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Semua produk perundang-undangan pada dasarnya mengatur tentang kewajiban dan hak tenaga kerja dalam bekerja meliputi :

- 1) memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pengawas dan/atau ahli keselamatan kerja;
- 2) memakai alat–alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- 3) memenuhi dan menaati semua syarat–syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- 4) meminta pada pengurus agar melaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan; dan
- 5) menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja, serta alat–alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya, kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

Selanjutnya sebagai perwujudan program K3 yang ditujukan sebagai program perlindungan khusus bagi tenaga kerja, maka dibuatlah Jamsostek, yaitu suatu program perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dari pelayanan sebagai akibat

peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

E. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)²⁸

1. Sejarah Jamsostek

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan hukum sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia seperti berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security* yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja /buruh di sektor formal.

2. Tinjauan Mengenai Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan konsep universal bagi redistribusi pendapatan sehingga menjadi program publik yang diselenggarakan berdasarkan undang–undang. Demikian pula penunjukan badan penyelenggaraanya harus didasarkan pada Undang–Undang karena merupakan badan otonomi yang mandiri, memiliki akses *lawenforcement* dan berorientasi nirlaba.

Menyadari pentingnya jaminan sosial bagi redistribusi pendapatan jaminan sosial merupakan hak setiap warga negara bahkan termasuk warga negara asing yang menetap. Pelanggaran terhadap pelaksanaan jaminan sosial berarti pelanggaran terhadap hak asasi manusia (HAM).

²⁸ *Ibid* hlm 178-179

Eksistensi jaminan sosial bagi redistribusi pendapatan telah diratifikasi dalam deklarasi PBB sebagai *Universal Declaration of Human Rights*. Deklarasi tersebut telah mendapat dua dukungan penuh dari para anggota PBB, termasuk *Human Rights Society* bahwa keabsenan dalam penyelenggaraan terhadap HAM. Selain itu, implikasi *social security* bagi redistribusi pendapatan telah mendapat rekomendasi dari PBB untuk masuk ke dalam *The Economic Council of the United Nation*. Tujuan akhir dari konsep jaminan sosial adalah untuk mempertahankan daya beli masyarakat sebagai akibat adanya *Economic insecurity* (ketidaknyamanan ekonomi).²⁹

Pelaksanaan jaminan sosial di Indonesia bersumber pada landasan idiil. Pembukaan UUD 1945 sebagaimana tercantum pada alinea ke empat yang menyebutkan bahwa salah satu tujuan negara Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum sehingga dapat tercapai masyarakat yang adil dan makmur. Menurut Undang–Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan–Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, pengertian jaminan sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial, pengertian jaminan sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial.

Menurut ILO, jaminan sosial adalah jaminan yang diberikan kepada masyarakat melalui suatu lembaga tertentu yang dapat

²⁹ *Ibid*

membantu anggota masyarakat dalam menghadapi resiko yang mungkin dialaminya, misalnya jaminan pemeliharaan kesehatan atau bantuan untuk mendapat pekerjaan yang bermanfaat. Di samping itu, ILO juga menyebutkan ada tiga kriteria yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat dikatakan program jaminan sosial, sebagai berikut:³⁰

- a. Tujuan berupa perawatan medis yang bersifat penyembuhan atau pencegahan penyakit, memberikan bantuan pendapatan apabila terjadi kehilangan sebagian atau seluruh pendapatan atau menjamin pendapatan tambahan bagi orang bertanggung jawab terhadap keluarga.
- b. Terdapat Undang–Undang yang mengatur hak dan kewajiban lembaga yang melaksanakan kegiatan ini.
- c. Kegiatan diselenggarakan oleh suatu lembaga tertentu.

3. Tinjauan Mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Sistem perlindungan sosial (social protection) mencakup semua tindakan yang ditujukan untuk: membantu individu, rumah tangga, dan masyarakat dalam menghadapi berbagai resiko kehidupan; dan menyediakan bantuan bagi masyarakat yang miskin secara kronis. Pembangunan dan modernisasi telah mengakibatkan sistem perlindungan informal menjadi tidak memadai dan tidak dapat diandalkan. Lebih dari itu, kemajuan yang dibawa oleh pembangunan seringkali semakin melemahkan sistem perlindungan informal itu sendiri. Dalam bab ini, dibahas mengenai program jaminan sosial bagi tenaga kerja di sektor swasta.

Jamsostek dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak bergantung pada orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan

³⁰ *Ibid* hlm 181

di hari tua maupun keluarganya, bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh bukan belas kasihan orang lain. Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program jamsostek dilakukan secara gotong-royong, dimana yang muda dibantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit, dan yang berpenghasilan yang tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

Ada dua aspek yang penting yang tercakup dalam program jamsostek, yaitu: memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta anggota keluarganya. Dan merupakan penghargaan kepada pekerja atau buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat ia bekerja.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk kompensasi atau imbalan dalam bentuk uang yang tidak diterima oleh pekerja buruh . Keduanya mengungkapkan bahwa kompensasi merujuk pada *every type of reward that individualis receive in return for their labour* (setiap bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai pengganti tenaga yang telah ia keluarkan).³¹

4. Kewajiban Pihak Buruh/Pekerja dalam Perjanjian Kerja

Kewajiban buruh/pekerja merupakan hak majikan /pengusaha. Kewajiban buruh/pekerja yang terpenting adalah melaksanakan pekerjaan menurut petunjuk majikan/pengusaha. Unsur bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya, sehingga dalam praktik menimbulkan banyak sekali

³¹ *Ibid*

kesukaran, karena terdapat berbagai hal yang meragukan misalnya: pada pimpinan kantor perwakilan, pada pedagang keliling, pada agen pedagang lainnya. Dengan pemimpin kantor perwakilan tidak terdapat hubungan kerja, jika buruh mengusahakan kantor itu atas biaya sendiri dan tanggung jawab sendiri. Kebebasan yang besar dari pimpinan kantor perwakilan tidak menentukan. Selama ia bekerja dan tanggung jawab prinsipilnya yang dapat memberi petunjuk-petunjuk kepadanya juga pada pedagang keliling dan agen dagang yang menentukan, ada atau tidaknya kepemimpinan dari pihak prinsipilnya yang dapat memberi petunjuk-petunjuk kepadanya. Misalnya: mereka harus bekerja untuk beberapa waktu tertentu, mereka harus memberikan laporan, mereka tidak boleh bekerja untuk orang lain dan lain sebagainya. Suatu pembayaran yang tetap biasanya menunjukkan adanya hubungan kerja. Juga pada pekerja di rumah sendiri terdapat keraguan apakah ada hubungan kerja. Yang menentukan adalah ada atau tidaknya kepemimpinan dari pihak pemberi kerja. Jika buruh pekerja di rumah sendiri wajib menerima semua perintah yang diberikan kepadanya, pada umumnya dipandang ada hubungan kerja. Jika buruh/pekerja di rumah sendiri mempunyai pekerjaan sendiri antara lain dapat terbukti dari adanya orang-orang lain bukan anggota keluarganya, yang bekerja padanya dan dari kenyataan bahwa buruh atau pekerja itu bekerja untuk orang lain.

Kewajiban Para Pihak Pekerja/Buruh dalam Perjanjian Kerja sebagai berikut:³²

³² H.R.Abdussalam, *Op,cit.* hlm,61

1. Melakukan pekerjaan
2. Mentaati peraturan dan petunjuk pengusaha atau pemberi Kerja
(Peraturan perusahaan dan isi perjanjian kerja)
3. Membayar ganti rugi dan denda apabila diperlukan

F. Perlindungan Hukum

Buruh/pekerja di dalam menjalankan aktifitasnya di dasari atas hak dan kewajiban, maka dalam pemenuhan atas hak serta kewajibannya memerlukan perlindungan hukum yang berimplikasi terhadap kepastian hukum atas para pihak yang terikat di dalam hubungan industrial. Perlindungan hukum atas buruh/pekerja tercermin berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku, serta melindungi atas beberapa aspek berdasarkan hak maupun kewajiban dari buruh/pekerja, perlindungan hukum merupakan hak konstitusional setiap warga negara dalam menjalankan kehidupannya.

Perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pekerja berhak untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat ,minat,dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat

peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Peraturan Pemerintah yang mengatur perihal jamsostek adalah PP No. 14 Tahun 1993. Di dalam Peraturan Pemerintah tersebut salah satu hal yang penting harus diketahui adalah bentuk program terdiri dari :

- 1) Jaminan berupa uang
 - a) Jaminan kecelakaan kerja
 - b) Jaminan kematian
 - c) Jaminan hari tua
- 2) Jaminan berupa pelayanan
 - a) Jaminan pemeliharaan kesehatan

Dalam hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terlebih dahulu harus diketahui bahwa hukum itu terbagi 2 (dua), yaitu hukum materiil dan hukum formil (acara). Hukum materiil adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur apa-apa saja yang menjadi atau merupakan hak-hak dan kewajiban seseorang. Yang merupakan hukum materiil dalam hubungan industrial adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. Barang siapa yang melanggar ketentuan hukum materiil akan dikenakan sanksi sebagaimana diatur di undang-undang yang bersangkutan. Atau setiap orang yang haknya dilanggar oleh orang lain, berhak untuk menuntut haknya tersebut. Untuk memberi sanksi bagi pelanggar ketentuan materiil adalah dengan cara-cara yang telah diatur di dalam peraturan-peraturan hukum yang berlaku, peraturan hukum yang mengatur cara-cara tersebut

dinamakan hukum formil atau hukum acara. Hukum acara itu sendiri adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur bagaimana cara menegakkan, mempertahankan hak-hak dan kewajiban. Hukum acara juga bertujuan untuk mencegah adanya tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*), karena setiap orang yang haknya dilanggar oleh orang lain dilarang oleh hukum untuk menempuh cara semaunya sendiri. Oleh karena itu, disediakanlah suatu perangkat hukum yang disebut hukum acara tersebut.³³

Kemudian hukum acara yang dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ialah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI). Di dalam UUPPHI menentukan bahwa hukum acara yang berlaku di dalam pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus. Ini artinya selain UUPPHI masih ada yang lain, yaitu undang-undang berlaku pada peradilan umum salah satunya HIR/RBg.

UUPPHI disebut sebagai hukum formil karena mengatur soal kewenangan, kelembagaan, dan mekanisme penyelesaian sengketa yang diawali dengan pengajuan permohonan atau gugatan, pemeriksaan, anjuran atau putusan sampai dengan eksekusi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat pula dikatakan bahwa hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah seperangkat aturan-aturan yang memuat tentang cara-cara untuk menyelesaikan

³³ Ugo,Pujiyo.*Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial*. Sinar Grafika, Jakarta.Hlm 5

perselisihan yang terjadi di dalam hubungan industrial atau aturan-aturan hukum yang mengatur bagaimana cara menegakkan, mempertahankan hak-hak dan kewajiban dari pekerja atau buruh maupun pengusaha yang telah ditentukan oleh hukum materiil.³⁴

1. Perlindungan Hukum atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sistem Management³⁵

Pada Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 dan Pasal 87, yaitu setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : 1) keselamatan dan kesehatan kerja; 2) moral dan kesusilaan; dan 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya keselamatan kerja dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan 2 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 86).

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem

³⁴ *Ibid*

³⁵ H.R.Abdussalam. *Op.cit.*, hlm 191

manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diatur dengan Peraturan Pemerintah pasal 87. Selain itu juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 05/Men/1996, tanggal 12 Desember 1996 tentang Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Keputusan Menteri Tenaga Kerja, No. Kep. 19/MEN/BW/1997 Tanggal 26 Februari 1997 tentang Pelaksanaan Audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI, No. PER. 04/Men/1995 tanggal 12 Oktober 1996 tentang pengawasan dan pembinaan keselamatan kerja, keputusan menteri tenaga kerja RI, No. KEP. 96/MEN/1997 tanggal 31 maret 1997 tentang inspeksi keselamatan dan kesehatan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER. 04/MEN/1995 tanggal 12 Oktober 1996 tentang Pengawasan dan Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Kegiatan Konstruksi

Bangunan, Undang-undang No.1 Tahun 1970 tanggal 12 Januari 1970 tentang Keselamatan Kerja.

2. Pekerjaan anak, orang muda dan wanita³⁶

Dalam rangka keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerjaan anak, orang muda dan wanita masih menerapkan Undang-undang No.12 tahun 1948 dan ordonansi pemerintah Hindia Belanda. Pekerjaan anak menurut Undang-undang No. 12 tahun 1948, anak tidak boleh menjalankan pekerjaan (Pasal 2). Anak adalah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 14 tahun ke bawah (pasal 1 huruf d). Pekerjaan adalah pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah. Tidak termasuk pengertian pekerjaan menurut undang-undang ini, misalnya pekerjaan yang dijalankan oleh seorang anak untuk orang tuanya dan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang anak untuk tetangganya menurut adat kebiasaan. Larangan dalam undang-undang tersebut bersifat mutlak, tanpa perkecualian dengan alasan apapun anak tersebut tidak boleh menjalankan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja dan anak tersebut tidak boleh menjadi pekerja jika seorang anak yang berumur enam tahun atau lebih terdapat dalam ruangan yang tertutup, dimana sedang melakukan pekerjaan, maka dianggap anak tersebut menjalankan pekerjaan di tempat itu, kecuali ternyata sebaliknya (pasal 3). Ketentuan tersebut untuk mencegah dalih seorang pengusaha yang menyatakan bahwa anak tersebut tidak melakukan pekerjaan untuk itu mendapat

³⁶ *Ibid* 199

ancaman pidana bagi pengusaha yang tidak mengindahkan kewajiban yang ditetapkan dengan undang-undang tersebut. Pertimbangan larangan anak mutlak bagi anak melakukan pekerjaan karena terdapat beberapa kerugian dan dampak negatif, jika anak melakukan pekerjaan yaitu:

- a) Menghambat atau memperburuk perkembangan jasmani maupun rohani anak
- b) Menghambat kesempatan belajar bagi anak
- c) Dalam jangka panjang perusahaan akan menderita beberapa kerugian apabila mempekerjakan anak, misalnya kualitas produksi rendah, pemborosan dan lain-lain.

Pembatasan pekerjaan anak ada dua klasifikasi anak yang terdapat dalam Stbl. 1925 No. 647 tentang *maatregelen terbeperping van de kinder arbeid en de nacht arbeid van vronden* (pembatasan pekerjaan anak dan pekerjaan wanita pada malam hari) dan Stbl 1926 No.87 tentang *bepalingen betreffende arbeid van knideren en jengdige personen aan boord van schepen* (pekerjaan anak dan orang muda di kapal).

3. Waktu Kerja Istirahat dan Tempat kerja³⁷

Waktu kerja, pekerja tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu (pasal 10 UU No. 12 tahun 1948. Dalam pasal 1 ayat 2 peraturan pemerintah No. 13 tahun 1950, menyimpangkan dari pasal 1 ayat 3 UU kerja No. 12 tahun 1948 yaitu waktu kerja tidak berlaku buat pekerja ditempat pekerjaan yang tidak bersifat perusahaan. Sedang undang-undang No. 12 tahun 1948 mengenai ketentuan waktu kerja seharusnya berlaku di semua tempat

³⁷ *Ibid* hlm 208

kerja yaitu tidak terbatas pada perusahaan saja. Sedang menurut penjelasan PP tersebut yang dimaksud perusahaan adalah organisasi dari alat-alat produksi untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Dalam peraturan pemerintah No. 4 tahun 1951 ketentuan mengenai waktu tahun 1951 ketentuan mengenai waktu kerja yang melebihi delapan jam sehari dan empat puluh jam seminggu telah dinyatakan tidak berlaku.

Penyimpangan waktu kerja, dalam keadaan tertentu seorang majikan diperkenankan mempekerjakan buruh lebih dari tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu berdasar pasal 12 ayat satu Undang-undang No. 12 Tahun 1948 yang berbunyi :

“Dalam hal dimana pada suatu waktu atau biasanya pada tiap waktu atau pada masa tertentu ada pekerjaan yang tertimbun-timbun yang harus diselesaikan, boleh dijalankan pekerjaan yang menyimpang dari tujuh jam sehari dan lima puluh empat jam seminggu. Berarti, seorang pengusaha harus memperoleh izin dari Kepala Jawatan Perburuhan (Pasal 2 PP No. 13 tahun 1950).”³⁸

G. Penyelesaian Perselisihan Sengketa Kepailitan di Indonesia

1. Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan (Perburuhan)

Perselisihan perburuhan terjadi antara pekerja dengan pengusaha secara individu atau antara serikat pekerja dengan individu pengusaha atau antara serikat pekerja dengan persatuan pengusaha atau antara pekerja individu dengan persatuan pengusaha. Perselisihan ketenagakerjaan (perburuhan) dapat dibedakan antara perselisihan hak dengan dengan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi

³⁸ *Ibid*

perjanjian kerja, perjanjian perburuhan atau peraturan perusahaan menyalahi ketentuan hukum. Sedang perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha yang mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan. Perbaikan syarat perburuhan oleh serikat pekerja dituntutkan kepada pihak majikan.

Pasal 116 g, R.O, Stbl. 1847 No.23, Penagihan mengenai perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan dengan tidak melihat jumlahnya uang dan tidak melihat golongan warga negara dari pihak-pihak yang bersangkutan. Perselisihan kepentingan, mula-mula sebagai akibat dari pemogokan buruh kereta api, hanya diadakan oleh Dewan Pendamai (Verzoningsraad) untuk kereta api dan trem di Jawa dan Madura yang diatur dalam peraturan tentang dewan pendamai bagi kereta api dan trem di Jawa dan Madura (Stbl. 1923 No. 80 dan diganti dengan Stbl. 1926 No.225). Selanjutnya Stbl. 1937 No. 31 diberlakukan dan kemudian diganti dengan Stbl.1937 No. 624.

Pada Undang-undang RI No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan diatur dalam Pasal 136 sampai pasal 149, yaitu: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian

perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang(Pasal 136). Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih menggunakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 51 Men/1994 tentang Tata Tertib Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah dan Undang-undang No. 22 tahun 1957.

2. Penyelesaian Melalui Bipartit³⁹

Pengaturan penyelesaian perselisihan melalui bipartit dapat dilakukan baik bagi perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara.Sedangkan pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha. Pihak berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit). Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab pada pihak mencatat peselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

3. Penyelesaian melalui Mediasi⁴⁰

Dalam hal perundingan oleh pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya, pada instansi yang bertanggung jawab di bidang

³⁹ Adrian Sutedi. *Op.cit.*, hlm.108-110.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm 110-112.

ketenagakerjaan setempat. Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau penyelesaian antara sengketa serikat pekerja serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui mediasi atas beberapa belah pihak. Dalam Undang-undang RI Nomor : 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur pada pasal 8 sampai dengan pasal 16 yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota mediator sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa
- b. Warga negara indonesia
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- d. Meguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan
- e. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata 1
- g. Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

Oleh karena mediator adalah seorang pegawai negeri sipil, maka selain syarat yang ada dalam pasal ini harus di pertimbangkan pula ketentuan yang mengatur tentang pegawai negeri sipil pada umumnya

4. Penyelesaian melalui Konsiliasi⁴¹

Dalam perselisihan hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi maka kedua belah pihak dapat mengajukan melalui konsiliasi. Dalam undang-undang RI No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, yang

⁴¹ *H.R.Abdussalam.Op.,.cit* hlm 161

diatur pada pasal 17 sampai pasal 28 yang menyebutkan sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan kabupaten/kota. Pasal 17, dengan penjelasan, cukup jelas. Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja atau buruh bekerja.
- 2) Pasal 18 ayat 1. Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1, dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan di umumkan pada kantor instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat. (pasal 18 ayat 3 dengan penjelasan cukup jelas).
- 3) Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 harus memenuhi syarat, pasal 19 ayat 1:
 - a. Beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa
 - b. Warga negara indonesia
 - c. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun
 - d. Pendidikan minimal strata satu
 - e. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
 - f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
 - g. Memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya lima tahun
 - h. Mengusai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan
 - i. Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri

5. Penyelesaian melalui Arbitrase⁴²

Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat kerja yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan ini melalui konsiliasi, maka dapat melalui arbitrase setelah mencatatkan pada instansi yang bertanggung-jawab dibidang ketenagakerjaan. Dalam undang-undang RI No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase yang diatur dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54, sebagai berikut:

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Pasal 29, dengan penjelasan cukup jelas. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh menteri. Pasal 30 ayat 1, wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia. Dengan penjelasan, ayat 1 penetapan dalam pasal ini dimaksudkan untuk melindungi kepentingan masyarakat, oleh karena itu tidak setiap orang dapat bertindak sebagai arbiter. Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam pasal 30 ayat 1 harus memenuhi syarat pasal 31 ayat 1:

⁴² Ibid hlm 165

- a) Beriman dan bertakwa terhadap tuhan yang maha esa
- b) Cakap melakukan tindakan hukum
- c) Warga negara Indonesia
- d) Pendidikan sekurang-kurangnya strata satu
- e) Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun
- f) Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter
- g) Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitare
- h) Memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya lima tahun

6. Pengadilan Hubungan Industrial⁴³

Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsoliasi dan arbitrase, maka sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu melalui mediasi, hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan. Dalam hal ini mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada pengadilan negeri secara bertahap dan pada mahkamah agung. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke pengadilan tinggi, putusan pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan

⁴³ *Ibid.*, Hlm. 128-133.

kasasi mahkamah agung. Sedangkan putusan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke mahkamah agung.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penyusunan skripsi ini dimulai dengan penelitian awal dengan mengumpulkan berbagai data dan informasi yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Sebagai pendukung penelitian ini, dilakukan penelitian di beberapa lokasi di Kota Makassar:

1. Pengadilan Niaga dan Lembaga Arbitrase;
2. UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin;
3. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari Hakim Pengadilan Negeri Makassar, pengurus organisasi serikat buruh, dan kurator dengan cara wawancara.
- 2) Data Sekunder, yaitu data-data yang diperoleh secara tidak langsung melalui penelitian yang datanya sudah tersaji di lokasi penelitian terutama pada instansi baik perusahaan maupun Pengadilan dan instansi lain yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dimana penulis menempuh 2 cara yaitu:

a. Wawancara

Lapangan dilakukan dengan wawancara langsung kepada narasumber dalam bentuk tanya jawab yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, yang terdiri dari :

b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan melalui teknik pengumpulan data penelitian kepustakaan (*Library Research*) dilakukan dengan mengumpulkan berbagai data dari literatur yang relevan.

D. Analisis Data

Analisis hukum terhadap putusan yang dimuat dalam BAB III dilakukan dengan menggunakan Norma atau asas hukum terhadap doktrin hukum yang berhubungan dengan kasus sehingga jelas terlihat hubungan antara bagian sistematika penulisan. Data-data yang telah diperoleh, baik berupa data primer maupun sekunder kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menghasilkan simpulan. Hasilnya disajikan secara deskriptif untuk memberikan pemahaman yang yang jelas, logis dan terarah dari hasil penelitian nantinya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hak Pekerja pada Perusahaan Pailit

1. Implementasi Pemenuhan Hak–Hak Pekerja pada Perusahaan Pailit

Masalah pemutusan hubungan kerja selalu menarik dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) telah memiliki pengaturan tersendiri. Namun undang–undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan. Karena law inforcement yang terdapat di lapangan juga masih sangat rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang sudah diatur dalam undang-undang.

Tujuan utama hukum perburuhan adalah untuk melindungi kepentingan buruh. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa buruh selalu merupakan subordinasi dari pengusaha. Oleh karena itu, hukum perburuhan dibentuk untuk subordinasi tersebut, hal tersebut terjadi karena kegagalan secara substansi dan kepentingan di lapangan yang lebih berpihak kepada para pengusaha ketimbang buruh.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak- hak

dan kewajiban (prestasi dan kontra prestasi) antara pekerja buruh dengan pengusaha (Pasal 1 angka 25 Undang – Undang Ketenagakerjaan).

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan PHK tersebut, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karenanya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (yakni pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah) hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK. Walaupun demikian, apabila segala upaya telah dilakukan dan PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK tersebut wajib dirundingkan (membahas mengenai hak-hak atas PHK) oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau tidak ada SP/SB di perusahaan tersebut). Setelah perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan (PB), pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga PPHI.⁴⁴

Dengan kata lain, PHK yang tidak terdapat alasan dan Normanya dalam undang-undang ketenagakerjaan, dapat dilakukan dengan besaran hak-haknya harus disepakati melalui perundingan (dituangkan dalam PB). Dalam literature hukum ketenagakerjaaaan, dikenal adanya beberapa jenis pengakhiran hubungan kerja (PHK), yaitu sebagai berikut:

⁴⁴ *Ibid hal 65*

- a. PHK oleh majikan /pengusaha, yaitu PHK oleh perusahaan terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu.
- b. PHK oleh pekerja /buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
- c. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.
- d. PHK oleh pengadilan (PPHI), yaitu oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.

Akibat dari PHK dapat ditinjau dari pihak majikan dan dari pihak buruh. Dari pihak majikan/pengusaha, PHK dapat menyebabkan terganggunya proses produksi yang akibatnya perusahaan merugi, pengeluaran biaya tambahan akibat harus memberi pesangon dan perusahaan dapat kehilangan tenaga yang terampil. Jika dilihat dari sudut pandang tenaga kerja/buruh, PHK dapat mengakibatkan kehilangan nafkah dan kehilangan status. Kehilangan nafkah dapat dikompensasikan dengan pemberian uang pesangon, uang jasa/penghargaan masa kerja, dan anti kerugian.⁴⁵

⁴⁵ *Ibid* hal 68

2. Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan Karena Pailit

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja /buruh karena perusahaan pailit (bangkrut). Pernyataan pailit ini harus ditetapkan berdasarkan putusan pengadilan niaga pada peradilan umum berdasarkan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Pemutusan hubungan kerja tersebut tertuang pada pasal 39 ayat 1 dan 2.⁴⁶

Berdasarkan hasil wawancara Penulis terhadap Hakim Pengadilan Niaga yaitu Bapak Pujo Hunggul⁴⁷ bahwa sebuah perusahaan yang mengalami kepailitan yang didalamnya terdapat aset perusahaan atau sebuah unit usaha yang kegiatan usahanya masih aktif berjalan namun oleh putusan pengadilan menetapkan perusahaan tempat para pekerja tersebut mengalami kepailitan dan terjadi sita umum terhadap seluruh harta debitor oleh pengadilan dan menunjuk kurator untuk melakukan pemberesan terhadap keseluruhan aset debitor dengan tujuan memenuhi sangkutan debitor kepada para kreditornya, maka aktifitas perusahaan berada pada kurator dan didalam Undang Undang Kepailitan Pasal 39 ayat 1 membolehkan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja pada perusahaan tersebut dengan mengindahkan jangka waktu penyampaian paling singkat 45 hari sebelumnya

⁴⁶ Undang-undang no 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan

⁴⁷ Wawancara dilakukan pada tanggal 3 September 2013

a. Hak Pekerja/Buruh yang di-PHK Karena Perusahaan Pailit

Hak Pekerja terbagi atas hak upah dan hak selain upah seperti pesangon dan lain sebagainya. Hak upah pekerja termasuk dalam utang harta pailit. Artinya, dianggap sebagai harta pailit yang harus dibayarkan sebelum didistribusikan kepada semua kreditor termasuk kreditor separatis. Dasar hukumnya adalah pasal penjelasan pasal 95 ayat 4 undang-undang No. 13 tahun 2003.

Pekerja/Buruh yang di-PHK karena kepailitan berhak atas uang pesangon satu kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak.⁴⁸

b. Hubungan Kerja dengan Para Pekerja Perusahaan Pailit

Pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45(empat lima) hari sebelumnya.

Ketentuan ini tidak harmonis (sesuai) dengan ketentuan hukum perburuhan yang ada. Ketentuan ini tidak memiliki konsep pemutusan hubungan kerja (PHK) yang komperhensif. Bukti dari ketidakkomperhensifan konsep PHK dalam UUK ini adalah tidak membedakan PHK demi hukum, PHK dari pengusaha dan PHK dari buruh. Bahkan dalam PHK oleh buruh pun masih dibedakan antara PHK oleh buruh

⁴⁸ *Op cit* hal 78

karena buruh mengundurkan diri. Perbedaan konsep PHK ini setidaknya tidaknya pada dua hal, yakni soal prosedur dan soal pemenuhan hak-hak Normative pekerja yang di-PHK.⁴⁹

Masing-masing jenis keputusan hubungan kerja memiliki konsekuensi yuridis yang berbeda. Konsekuensi yuridis tersebut berupa prosedur PHK serta hak-hak *normative* yang diterima oleh pekerja/buruh. Misalnya, pekerja/buruh yang mengundurkan diri dengan pekerja yang di-PHK karena perusahaan dinyatakan pailit akan berbeda hak-hak normatif yang diterima oleh pekerja/buruh. Dalam hal pekerja mengundurkan diri baik status perusahaan sedang dinyatakan pailit maupun tidak sedang dinyatakan pailit, maka tidak perlu meminta penetapan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan serta pekerja/buruh tidak mendapatkan uang pesangon melainkan hanya uang penggantian hak dan uang pisah (vide : Pasal 162 Ayat (1) jo.156 Ayat (4) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Sedangkan jika pekerja/buruh di-PHK dengan alasan perusahaan pailit, maka disamping perlu penetapan dari lembaga yang berwenang juga pekerja/buruh memperoleh uang pesangon, uang penghargaan, dan hak-hak lainnya (vide : Pasal 165 UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Berikut adalah rumusan pasal 156 ayat 4

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur,

⁴⁹ Op,cit m.hadi subhan hal 169

- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.⁵⁰
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sedangkan di dalam pasal 165 rumusan pasalnya adalah:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4).

Menurut penulis Berdasarkan rumusan pasal di atas maka dapat di gambarkan adanya perbedaan atas hak yang akan diperoleh apabila pekerja diberhentikan oleh alasan atau sebab kepailitan dengan mengundurkan diri baik sebelum atau sesudah perusahaan dinyatakan pailit di bandingkan apabila pekerja/buruh di berhentikan dikarenakan alasan-alasan yang lain.

c. Pengadilan Yang Mengadili

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 yang merupakan pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998, tidak mengatur Pengadilan Niaga pada bab tersendiri, akan tetapi masuk pada Bab V tentang Ketentuan Lain-lain mulai dari Pasal 299 sampai dengan Pasal 303. Demikian juga dalam penyebutannya pada setiap pasal cukup dengan menyebutkan kata “Pengadilan” tanpa ada kata “Niaga” karena merujuk pada Bab I tentang Ketentuan Umum, Pasal 1 angka 7 bahwa Pengadilan adalah Pengadilan Niaga dalam Lingkungan peradilan umum.

⁵⁰ Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (pasal 165 ayat 4)

1) Tugas dan Wewenang Pengadilan Niaga

Mengenai tugas dan wewenang Pengadilan Niaga ini pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 diatur dalam Pasal 280, sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 diatur pada Pasal 300. Pengadilan Niaga merupakan lembaga peradilan yang berada di bawah lingkungan Peradilan Umum yang mempunyai tugas sebagai berikut (Rahayu Hartini, 2008 : 258) :

- 1) Memeriksa dan memutuskan permohonan pernyataan pailit;
- 2) Memeriksa dan memutus permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;
- 3) Memeriksa perkara lain di bidang perniagaan yang penetapannya ditetapkan dengan undang-undang, misalnya sengketa di bidang Hakl.

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 juga mengatur tentang kewenangan Pengadilan Niaga dalam hubungannya dengan perjanjian yang mengandung klausula arbitrase. Dalam Pasal 303 ditentukan bahwa Pengadilan tetap berwenang memeriksa dan menyelesaikan permohonan pernyataan pailit dari pihak yang terikat perjanjian yang memuat klausula arbitrase, sepanjang utang yang menjadi dasar permohonan pernyataan pailit telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) tentang syarat-syarat kepailitan. Ketentuan pasal tersebut dimaksudkan untuk memberi penegasan bahwa Pengadilan tetap berwenang memeriksa dan menyelesaikan permohonan pernyataan pailit

dari para pihak, sekalipun perjanjian utang piutang yang mereka buat memuat klausula arbitrase.

2) Kompetensi Pengadilan Niaga

a) Kompetensi Relatif

Kompetensi relatif merupakan kewenangan atau kekuasaan mengadili antar Pengadilan Niaga. Pengadilan Niaga sampai saat ini baru ada lima. Pengadilan Niaga tersebut berkedudukan sama di Pengadilan Negeri. Pengadilan Niaga hanya berwenang memeriksa dan memutus perkara pada daerah hukumnya masing-masing. Pasal 3 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 menyatakan bahwa putusan atas permohonan pernyataan pailit diputus oleh Pengadilan Niaga yang daerah hukumnya meliputi daerah tempat kedudukan hukum Debitor, apabila debitor telah meninggalkan wilayah Negara Republik Indonesia, maka Pengadilan yang berwenang menjatuhkan putusan atas permohonan pernyataan pailit adalah Pengadilan yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan hukum terakhir Debitor. Dalam hal debitor adalah persero suatu firma, Pengadilan yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan hukum firma tersebut juga berwenang memutuskan. Debitor yang tidak berkedudukan di wilayah negara Republik Indonesia tetapi menjalankan profesi atau usahanya di wilayah negara Republik Indonesia, Pengadilan yang berwenang adalah Pengadilan yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan atau kantor pusat Debitor menjalankan profesi atau usahanya di wilayah negara Republik Indonesia. Dalam hal Debitor merupakan badan hukum, tempat kedudukan hukumnya adalah

sebagaimana dimaksud dalam anggaran dasarnya. (Rudy A Lontoh & et. al, 2001 : 159)

b) Kompetensi Absolut

Kompetensi absolut merupakan kewenangan memeriksa dan mengadili antar badan peradilan. Dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman mengatur tentang badan peradilan beserta kewenangan yang dimiliki. Pengadilan Niaga merupakan pengadilan khusus yang berada di bawah Pengadilan umum yang diberi kewenangan untuk memeriksa dan memutus permohonan pernyataan pailit dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Selain itu, menurut Pasal 300 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004, Pengadilan Niaga juga berwenang pula memeriksa dan memutus perkara lain di bidang perniagaan yang penetapannya dilakukan dengan undang-undang. Perkara lain di bidang perniagaan ini misalnya, tentang gugatan pembatalan paten dan gugatan penghapusan pendaftaran merek. Kedua hal tersebut masuk ke dalam bidang perniagaan dan diatur pula dalam undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2001 tentang Paten dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek. Dengan kompetensi absolut ini maka hanya Pengadilan Niaga sebagai satu-satunya badan peradilan yang berhak memeriksa dan memutus perkara-perkara tersebut. (Martiman Prodjohamidjojo.1999 : 17)

3) Hukum Acara di Pengadilan Niaga

Pasal 299 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU menyebutkan bahwa “kecuali ditentukan lain dalam Undang-Undang ini maka hukum

acara yang berlaku adalah Hukum Acara Perdata (HIR/RBg).” Hukum acara yang dipakai Pengadilan Niaga dalam perkara kepailitan pada dasarnya tetap berpedoman pada Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004. Hukum acara di Pengadilan Niaga dalam perkara kepailitan mempunyai ciri yang berbeda, antara lain (Martiman Prodjohamidjojo, 1999 : 11-13) :

1) Acara dengan surat

Acara perdata di muka Pengadilan Niaga berlaku dengan tulisan atau surat (*schiftelijke procedure*). Acara dengan surat berarti bahwa pemeriksaan perkara pada pokoknya berjalan dengan tulisan. Akan tetapi, kedua belah pihak mendapat kesempatan juga untuk menerangkan kedudukannya dengan lisan.

2) Kewajiban dengan Bantuan Ahli

Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU mewajibkan bantuan seorang ahli hukum. Adapun dasar yang menjadi pertimbangan ketentuan tersebut adalah bahwa di dalam suatu proses kepailitan dimana memerlukan pengetahuan tentang hukum dan kecakapan teknis, perlu kedua pihak yang bersengketa dibantu oleh seorang atau beberapa ahli yang memiliki kemampuan teknis, agar segala sesuatunya berjalan dengan layak dan wajar.

3) Model Liberal-Individualistis

Hukum acara dalam proses kepailitan berpangkal pada pendirian bahwa hakim pada intinya pasif. Hakim hanya mengawasi supaya peraturan-peraturan acara yang ditetapkan dengan undang-undang dijalankan oleh kedua belah pihak. Acara demikian adalah model liberal-individualistis.

4) Pembuktian Sederhana

Pemeriksaan perkara kepailitan di Pengadilan Niaga berlangsung lebih cepat, hal ini dikarenakan Undang-Undang Kepailitan memberikan batasan waktu proses kepailitan. Selain itu, lebih cepatnya waktu pemeriksaan perkara di Pengadilan Niaga antara lain dipengaruhi oleh sistem pembuktian yang dianut, yaitu bersifat sederhana atau pembuktian secara sumir,

ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 8 ayat (4) Undang-Undang Kepailitan. Permohonan pernyataan pailit harus dikabulkan apabila terdapat fakta yang terbukti secara sederhana bahwa pernyataan untuk dinyatakan pailit telah terpenuhi. Pembuktian hanya meliputi syarat untuk dapat dipailitkan yaitu, adanya utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih, adanya kreditor yang lebih dari satu serta adanya fakta bahwa debitur atau termohon pailit telah tidak membayar utangnya. Sifat pembuktian yang sederhana dapat digunakan hakim niaga sebagai alasan untuk menolak permohonan pailit yang diajukan kepadanya. Hakim dapat menyatakan bahwa perkara yang diajukan itu adalah perkara perdata biasa. Jika suatu perkara dikategorikan hakim niaga sebagai perkara yang pembuktiannya berbelit-belit, maka hakim dapat menyatakan bahwa kasus itu bukan kewenangan Pengadilan Niaga.

5) Waktu pemeriksaan yang terbatas.

Pembaharuan yang tak kalah penting dari Undang-Undang Kepailitan ialah tentang pemeriksaan yang dibatasi waktunya. Undang-Undang Kepailitan menentukan batas waktu pemeriksaan serta tenggang waktu yang pasti tentang hari putusan pailit harus diucapkan. Pasal 8 ayat (5) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 menentukan bahwa Putusan Pengadilan atas permohonan pernyataan pailit harus diucapkan paling lambat 60 (enam puluh) hari setelah tanggal permohonan pernyataan pailit didaftarkan.

6) Putusan bersifat serta merta (UVB).

Menurut Pasal 8 ayat (7) Undang-Undang Kepailitan, putusan atas permohonan pernyataan pailit di Pengadilan Niaga dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun terhadap putusan tersebut masih diajukan upaya hukum. Undang-Undang Kepailitan mewajibkan kurator untuk melaksanakan segala tugas dan kewenangannya untuk mengurus dan atau membereskan harta pailit terhitung sejak putusan pernyataan pailit ditetapkan. Meskipun putusan pailit tersebut di kemudian hari dibatalkan oleh suatu putusan yang secara hierarkhi lebih tinggi. Semua kegiatan pengurusan dan pemberesan oleh kurator yang telah dilakukan terhitung sejak putusan kepailitan dijatuhkan hingga putusan tersebut dibatalkan, tetap dinyatakan sah oleh undang-undang.

7) Klausula arbitrase.

Eksistensi Pengadilan Niaga, sebagai Pengadilan yang dibentuk berdasarkan Pasal 280 ayat (1) Perpu No. 1 tahun 1998 memiliki kewenangan khusus berupa yurisdiksi substansif eksklusif terhadap penyelesaian perkara kepailitan. Yurisdiksi substansif eksklusif tersebut mengesampingkan kewenangan absolut dari Arbitrase sebagai pelaksanaan prinsip pacta sunt servanda yang digariskan dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang telah memberikan pengakuan extra judicial atas klausula Arbitrase untuk menyelesaikan sengketa para pihak sebagaimana telah diperjanjikan. Jadi, walaupun dalam perjanjian telah disepakati cara penyelesaian sengketa melalui arbitrase, di sini Pengadilan Niaga tetap memiliki kewenangan memeriksa dan memutus. Ketentuan tersebut terdapat dalam Pasal 300 Undang-Undang Kepailitan.

8) Tidak tersedia Upaya Banding.

Pasal 11 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2007 dengan tegas menyatakan bahwa Upaya hukum yang dapat diajukan terhadap putusan atas permohonan pernyataan pailit adalah kasasi ke Mahkamah Agung. Jadi, terhadap putusan pada Pengadilan Niaga tingkat pertama tidak dapat diajukan upaya hukum banding.

4) Hakim Pengadilan Niaga

Pengadilan Niaga dalam memeriksa dan memutus perkara Kepailitan atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang pada tingkat pertama dilakukan oleh Majelis Hakim. Dalam hal menyangkut perkara lain di bidang perniagaan, Ketua Mahkamah Agung dapat menetapkan jenis dan nilai perkara yang pada tingkat pertama diperiksa dan diputus oleh hakim tunggal, ketentuan ini terdapat dalam Pasal 301 Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004.

Hakim Pengadilan Niaga diangkat melalui Keputusan Ketua Mahkamah Agung. Syarat Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Niaga harus memenuhi ketentuan dalam Pasal 302, antara lain :

- 1) telah berpengalaman sebagai hakim dalam lingkungan Peradilan Umum;
- 2) mempunyai dedikasi dan menguasai pengetahuan di bidang masalah-masalah yang menjadi lingkup kewenangan Pengadilan Niaga;
- 3) berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela; dan
- 4) telah berhasil menyelesaikan program pelatihan khusus sebagai hakim pada Pengadilan.

Ketentuan-ketentuan di atas hanyalah dapat dipenuhi oleh hakim karier saja, namun Undang-Undang Kepailitan juga memberikan peluang adanya hakim Ad Hoc dengan syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) mempunyai keahlian;
- 2) mempunyai dedikasi dan menguasai pengetahuan di bidang masalah-masalah yang menjadi lingkup kewenangan Pengadilan Niaga;
- 3) berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela; dan
- 4) telah berhasil menyelesaikan program pelatihan khusus sebagai hakim pada Pengadilan.

Berbeda dengan hakim karier, pengangkatan hakim ad hoc tersebut berdasarkan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung baik pada tingkat pertama, kasasi maupun peninjauan kembali. Dalam menjalankan tugasnya, hakim pengadilan niaga dibantu oleh seorang panitera atau panitera pengganti dan juru sita. (Jono, 2008 : 86)

Pengadilan niaga merupakan pengadilan khusus yang memiliki kompetensi absolut berkaitan dengan kepailitan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan kepailitan tersebut. Ini berarti bahwa selain memutus permohonan pernyataan pailit, Pengadilan Niaga juga berkompeten untuk menyelesaikan hal-hal lain yang muncul akibat

pernyataan pailit tersebut, seperti gugatan *Actio pauliana* kepailitan, gugatan *renvoi*, dan gugatan-gugatan lain. Ratio legis dari ketentuan ini adalah bahwa kepailitan harus merupakan prosedur yang integral dan cepat. Dikatakan integral karena persoalan kepailitan dengan persoalan lain yang berkaitan dengan kepailitan memiliki benang merah yang dapat ditarik kesamaannya serta dengan disatukannya satu prosedur dapat dihindari vonis yang overlapping dan saling bertentangan antara satu dengan lainnya. Dikatakan prosedur kepailitan sebagai prosedur cepat adalah untuk menghindari berlarut-larutnya putusan pailit yang padahal kepailitan adalah sebagai cara yang cepat untuk menyelesaikan persoalan utang piutang debitor yang tidak dapat dibayar demi menghindari suatu perebutan harta kekayaan debitor oleh para krediturnya maupun penggelapan harta debitor oleh debitor sendiri, jika terjadi perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja yang ada kaitannya dengan kepailitan, maka penyelesaiannya melalui hakim pengawas dan sejauhmana perlu melalui Pengadilan Niaga. Dalam pada itu juga sudah dipahami, bahwa pekerja suatu perusahaan pailit adalah merupakan kreditor dari harta pailit tersebut dan bahkan masuk klasifikasi kreditor preferen, sehingga persoalan pemenuhan hak-hak pekerja adalah persoalan pendistribusian harta pailit kepada para kreditornya

Di dalam bidang hukum ketenagakerjaan juga terjadi disinkronisasi dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Kepailitan. Dalam Undang-Undang Kepailitan dikatakan bahwa pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya curator dapat

memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan menurut perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya. Di dalam hukum ketenagakerjaan tidak terdapat ketentuan bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya. Ketentuan ini masih mengacu pada *Faillissement Verordening* (FV), dimana ketentuan FV masih mengacu pada *Burgerlijk Wetboek* (KUH Perdata) yang mengatur mengenai perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Ketentuan KUH Perdata yang mengatur mengenai perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan sudah berubah sama sekali dan digantikan dengan peraturan-peraturan mengenai hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan.⁵¹

Problematikanya adalah apakah pekerja yang mengajukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit itu masuk kategori pemutusan hubungan kerja karena pengusaha melakukan kesalahan berat atau ter masuk kualifikasi pekerja mengundurkan diri. Di sinilah terjadi disinkronisasi Undang-Undang Kepailitan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hal yang berkaitan dengan PHK tenaga kerja yang berkaitan dengan PT yang pailit hanya diatur dalam Pasal 165 UU 13 Tahun 2003 yang mengatur mengenai bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan

⁵¹ *opcit* hal 220

ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Sedangkan pada Pasal 95 Ayat (4) menyatakan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap perkara kepailitan yang pernah terjadi dan di ajukan ke pengadilan niaga di kota Makassar penulis melakukan wawancara langsung terhadap salah seorang hakim pengadilan niaga yang pernah menangani langsung perkara kepailitan dan menjadi hakim pemutus dalam perkara tersebut.

Menurut bapak Pudjo Hunggul menanggapi pertanyaan penulis dalam penelitian menyangkut implementasi pemenuhan hak pekerja pada perusahaan pailit, Pudjo Hunggul menjelaskan bahwa perkara kepailitan merupakan sebuah perkara yang sifatnya kompleks, rumit, dan tidak sederhana hal tersebut disebabkan oleh asal-usul penyebab serta akibat dari kepailitan itu sendiri. kepailitan merupakan perkara perdata yang di dasari unsur utang piutang yang penagihannya telah jatuh tempo dan ketidak mampuan debitur untuk melakukan pembayaran terhadap kreditur atau lebih jelasnya dapat dilihat dari pasal 1 ayat 1 dan 2 ayat 1 undang-undang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang.

Pasal 1, Ayat 1

“kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh curator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam undang-undang ini”.⁵²

Pasal 2, Ayat 1

Debitur yang mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditur.⁵³

Pudjo Hunggul menerangkan bahwa perkara kepailitan merupakan perkara perdata yang berbeda dengan perkara perdata lainnya. Sebab di dalam hukum acara perdata mengenai kasus kepailitan wajib diajukan melalui advokat kecuali jika pemohonnya adalah Kejaksaan, bank Indonesia, Bappepam, atau menteri keuangan sedangkan dalam hukum acara perdata biasa tidak ada ketentuan mengenai kewajiban bahwa gugatan harus dikuasakan kepada advokat. Filosofi dari ketentuan ini adalah bahwa proses beracara pada peradilan kepailitan menekankan pada efisiensi dan efektifitas beracara. Dengan melalui advokat maka diharapkan proses beracara tidak mengalami kendala teknis, sebab advokat dianggap tahu hukum beracara. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa kepailitan pasti mempunyai banyak permasalahan didalamnya, sehingga mengenai implementasi pemenuhan hak atas pekerja pada perusahaan pailit kemungkinan besar akan menyita waktu yang lumayan cukup lama, sebab akan melalui tahapan peradilan yang

⁵² Undang-undang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. uu no 37 tahun 2004

⁵³ *ibid*

panjang. Namun hak pekerja sebagai kreditor pada umumnya ada dikarenakan gugatan pailit atas sebuah perusahaan/debitor hingga diterimanya gugatan dan lahirnya putusan pailit. Proses kepailitan yang panjang jelas akan berimbas kepada pemenuhan hak pekerja, akan tetapi menurut Pudjo Hunggul bahwasanya hak pekerja dalam menerima haknya harus dilandasi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebab dalam penerapan pemenuhan atas hak pada perkara pailit harus di dasarkan pada posisi masing-masing pihak, jadi yang perlu diperhatikan bahwa pekerja termasuk dalam kategori/posisi tingkatan kreditor yang harus di penuhi haknya. Di dalam implementasinya pemenuhan hak pekerja merujuk kepada undang-undang tenaga kerja pasal 95 ayat 4”

“dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya” yang berarti pekerja merupakan kreditor yang diistimewakan.”

Menurut Pudjo Hunggul, Secara substansi perkara kepailitan di atur dan penerapannya berdasarkan undang-undang kepailitan akan tetapi ketika kepailitan menyangkut sebuah perusahaan yang di dalamnya terdapat pekerja, maka harus terjadi sinkronisasi atas penerapan pemenuhan hak pekerja yang juga diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. meskipun kepailitan diatur dalam undang-undang tersendiri,

Menurut Pudjo Hunggul, inti kepailitan itu sendiri adalah utang, maksudnya adalah ketika yang berutang harus memenuhi kewajibannya

dalam membayarkan utang kepada tempatnya berutang.dan memenuhi unsur bagi pemohon pailit untuk mengajukan gugatan ke pengadilan niaga kepada termohon pailit.

Adapun unsur untuk mengabulkan permohonan kepailitan pada umumnya adalah sebagai berikut: .

- a. Termohon pailit juga mempunyai utang kepada kreditor lain. Dan telah jatuh tempo serta dapat di tagih. Atau memenuhi unsur pasal 2 ayat (1) undang-undang kepailitan Nomor 37 tahun 2004 Tentang Pailit dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU).
- b. Adanya dalil-dalil dan bukti yang memperkuat permohonan pemohon pailit untuk di kabulkan gugatannya oleh pengadilan terhadap gugatan kepada termohon pailit
- c. Dalil-dalil serta saksi yang diajukan oleh termohon pailit untuk menguatkan bantahannya terhadap pemohon pailit tidak dapat menguatkan serta untuk dapat meyakinkan majelis hakim untuk menolak gugatan pemohon terhadap termohon pailit
- d. Bukti-bukti yang di ajukan baik oleh pemohon serta termohon dan kreditor lain yang sudah jelas memenuhi unsur pasal 1 ayat (1) dan pasal 2 ayat (1) undang-undang No. 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang adalah merupakan yuridiksi pengadilan niaga, sehingga atas tuntutan pailit pemohon kepada termohon atau sebaliknya termohon mengajukan pembelaan bahwasanya hal tersebut

bukan menjadi kompetensi pengadilan niaga sehingga nantinya bukanlah menimbulkan amar putusan akan sebuah kepailitan terbantahkan dan pengadilan niaga tetap berkompetensi untuk mengadili sehingga nanti akan timbul putusan pailit kepada termohon.

Menurut penulis pengadilan niaga dalam mengadili perkara kepailitan di dalam pertimbangan maupun putusan hakim tidak menyebutkan siapa saja kreditur yang akan duluan mendapatkan haknya atau menjelaskan posisi para kreditur, sebab hakim hanya memutus dan mengabulkan atau menolak permohonan pemohon pailit terhadap termohon pailit. Di dalam amar putusan hakim hanya akan memuat putusan sebagai berikut:

mengadili

1. mengabulkan permohonan pemohon pailit untuk seluruhnya;
2. menyatakan(termohon pailit) yang beralamat.....,pailit atas segala akibat hukumnya
3. mengangkat dan menunjuk.....sebagai hakim pengawas dalam kepailitan ini.;
4. mengangkat dan menunjuk.....sebagai kurator dalam kepailitan ini
5. menghukum termohon pailit untuk membayar biaya perkara sebesar.....

Amar putusan pada perkara pailit tidak menjelaskan maupun menetapkan posisi masing-masing kreditor, pengadilan niaga mengadili berdasarkan pengajuan perkara kepailitan oleh pemohon terhadap termohon baik pemohon adalah kreditur ataupun sebagai debitur sendiri,lalu pengadilan melalui hakim yang mengadili memutuskan perkara tersebut dapat di jatuhi pailit atau menolak permohonan pemohon dan menganggap bahwa perkara tersebut bukanlah perkara kepailitan.

Sedangkan dalam proses pemenuhan hak maupun kewajiban setelahnya merupakan wewenang dari kurator yang diawasi oleh hakim pengawas, seluruh harta si berutang atau debitur berada dalam kuasa dan pengawasan kurator untuk di bagikan kepada para kreditur.

d. Proses pemenuhan hak pekerja pada perusahaan pailit

1) Konsepsi Hak-Hak Pekerja

Indonesia sebagai Negara penganut tipe kesejahteraan dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut. Pertama, salah satu sila dari Pancasila sebagai dasar falsafah Negara (sila kelima) adalah keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia. Ini berarti salah satu tujuan Negara adalah mewujudkan kesejahteraan lahir batin yang merata bagi seluruh rakyat Indonesia. Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi, hak asasi sebagai konsep yang lahir seketika dan bersifat menyeluruh. Di Indonesia konsep hak asasi telah secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam UUD 1945 dan dilaksanakan oleh Negara di dalam masyarakat⁵⁴.

Guna terlaksananya hak-hak pekerja/buruh ada beberapa syarat yaitu sebagai berikut :

1. Adanya pengetahuan dan pemahaman para pekerja/buruh terhadap hak-hak mereka yang telah secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan.
2. Hak tersebut dipandang dan dirasakan oleh para pekerja/buruh sebagai sesuatu yang esensial untuk melindungi kepentingan mereka.

⁵⁴ Op,cit Adrian sutedi hlm 17

3. Adanya prosedur hukum yang memadai yang diperlukan guna menuntut agar hak para pekerja/buruh itu tetap dihormati dan dilaksanakan.
4. Adanya kecakapan dari para/buruh untuk memperjuangkan dan mewujudkan haknya
5. Adanya sumber daya politik yang memadai yang diperlukan oleh para pekerja /buruh guna memperjuangkan perwujudan hak mereka.⁵⁵

Dari kelima persyaratan di atas, pekerja/buruh dituntut kecakapan dalam memperjuangkan pelaksanaan hak-hak mereka. Kecakapan dalam hal ini bukanlah semata-mata pengetahuan dan pemahaman atas hak-hak Normative saja. tetapi lebih dari itu para pekerja/buruh harus cakap melakukan berbagai ikhtiar yang halal yang diperlukan bagi efektifitas pelaksanaan hak-haknya. Kecakapan pekerja/buruh yang diperlukan itu meliputi kemampuan lain sebagai berikut.

1. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengartikulasikan kepentingan-kepentingan bersama serta kaitannya dengan hak-hak sebagai dasar legitimasi untuk memperjuangkan kepentingan bersama tersebut.
2. Kemampuan untuk memilih dan membentuk organisasi yang tepat guna memperjuangkan hak-hak yang diperlukan untuk melindungi kepentingan-kepentingan mereka
3. Kemampuan untuk menyusun langkah-langkah yang tepat dan sistematis guna mewujudkan pelaksanaan hak-hak tersebut.

⁵⁵ Ibid hlm 18

4. Kemampuan untuk memanfaatkan lembaga-lembaga social yang ada, seperti lembaga swadaya masyarakat dan media massa yang dapat digunakan untuk membantu guna mewujudkan pelaksanaan hak-hak mereka.
5. Kemampuan untuk menciptakan dan memelihara solidlarity diantara sesama pekerja/buruh dan memobilisasi dukungan dari kelompok politik lainnya di dalam masyarakat yang diperlukan bagi perjuangan untuk mewujudkan pelaksanaan hak-hak mereka.
6. Kemampuan untuk memilih dan menggunakan jalur-jalur hukum dan politik yang ada yang paling efektif dapat digunakan untuk membantu usaha-usaha untuk mewujudkan pelaksanaan hak-hak mereka.⁵⁶

Berdasarkan uraian mengenai kemampuan pekerja/buruh dalam pemenuhan haknya penulis berpendapat bahwa pekerja harus jeli memanfaatkan potensi yang ada dan menggali setiap peluang untuk memperjuangkan serta memenuhi haknya dengan cara-cara yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Persoalan pemutusan hubungan kerja oleh akibat dari kepailitan tidak merubah substansi seorang individu yang bekerja pada perusahaan tersebut sebagai subjek atas pemberlakuan undang-undang maupun hal-hal yang mengatur tentang perlindungan hak seseorang sebagai pekerja. jadi walaupun orang tersebut tidak lagi bekerja pada tempatnya bekerja

⁵⁶ ibid hal 19.

disebabkan pemutusan hubungan kerja, akan tetapi undang-undang masih mengatur akan hak-hak yang harus diperolehnya sebagai subjek atas pemberlakuan undang-undang ketenagakerjaan.

2) Alur pelaksanaan proses pemenuhan hak-hak pekerja pada perusahaan pailit

Menurut Dr. M.Hadi Subhan,S.H.,M.H..C.N. selaku seorang penulis buku hukum kepailitan yang dimintai penjelasannya oleh penulis melalui surat elektronik (email) dalam kapasitasnya apabila menjadi seorang kurator menjelaskan beberapa hal mengenai proses serta kemungkinan yang dapat terjadi pada alur pemenuhan hak pekerja pada perusahaan pailit, hal ini berdasarkan pertanyaan yang diberikan kepada Hadi Subhan oleh penulis, dan penulis lalu menjabarkan serta menguraikan akan pemenuhan hak pekerja serta kemungkinan yang dapat dihadapi oleh pekerja dalam proses pemenuhan haknya,

Menurut Hadi Subhan pekerja sebagai salah seorang kreditor berhak untuk menerima haknya atas kepailitan yang dialami oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Hak tersebut berupa pembayaran upah dan hak selain upah. Yang dimaksud dengan hak selain upah yaitu seperti pesangon dan hak lainnya). Adapun buruh/ pekerja yang dimaksud dapat menerima upah yaitu dapat dilihat di peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah dalam pasal 1 huruf c beserta penjelasannya. “Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah

Penjelasan:

Dalam ketentuan ini pengertian "buruh" tidak termasuk tenaga kerja yang berstatus Non organik dan/ atau yang bekerja secara insidentil pada sebuah perusahaan. Yang dimaksud dengan tenaga kerja berstatus Non organik adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan secara tidak teratur dan secara organisatoris tidak mempunyai fungsi pokok dalam perusahaan tersebut, misalnya: dokter perusahaan, konsultan perusahaan.

Yang dimaksud dengan tenaga kerja insidentil adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan tidak berkesinambungan baik yang disebabkan karena waktu maupun sifat pekerjaan, misalnya tenaga kerja bongkar muat.

Upah merupakan hak atas jerih payah pekerja/buruh. Dan termasuk dalam salah satu komponen hak yang akan diperoleh buruh ketika tempat mereka dinyatakan pailit. Adapun timbulnya hak untuk menerima upah adalah "hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja terputus" (pasal 2)

Penjelasan

Yang dimaksud dengan "pada saat adanya hubungan kerja" adalah sejak adanya perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara pengusaha dan buruh.

Lebih lanjut pengertian upah sendiri di atur dan dijelaskan pada keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia, Nomor:KEP.49/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Struktur Dan Skala upah

Pasal 1

"upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut

suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Pasal 156 ayat 1

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak seharusnya diterima.

Pasal 156 ayat 2

Penghitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi;

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja /buruh diterima bekerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15%(lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 157

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. Upah pokok;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Penulis sengaja memasukkan penjelasan yang dimaksud dengan upah, pesangon serta hak-hak lainnya dengan tujuan agar pekerja/buruh

seharusnya tahu akan apa yang akan mereka tuntutan dalam pemenuhan haknya nanti apabila dalam pemenuhan haknya mengalami kendala atau masalah.

Pekerja/buruh harus tahu apa yang menjadi haknya dan hak tersebut masuk dalam kategori maupun klasifikasi berdasarkan uraian aturan perundang-undangan yang berlaku. Sebab dari penjelasan Hadi Subhan kepada penulis hak buruh yang dibedakan menjadi menjadi upah dan hak selain upah (seperti pesangon dan hak lainnya) dari kedua hak tersebut terdapat jadwal waktu maupun klasifikasi serta penggolongan pekerja/buruh sebagai kreditor. Dalam hal pemenuhan upah pekerja/buruh maka kedudukannya adalah utang harta pailit, artinya dianggap sebagai biaya kepailitan yang harus dibayar sebelum didistribusikan kepada para kreditor, termasuk kreditor separatis. Dasar hukumnya penjelasan pasal 60 ayat 2.

Penjelasan pasal 60 ayat 2

yang dimaksud dengan kreditor” Kreditor yang di istimewa” adalah kreditor pemegang hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 1139 dan 1149 kitab undang-undang hukum perdata.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka selanjutnya dapat dilihat rumusan pasal 1139 dan 1149

Pasal 1139

Piutang-piutang yang didahulukan atas barang-barang tertentu, ialah:

- a. biaya perkara yang semata-mata timbul dari penjualan barang bergerak sebagai pelaksanaan putusan atas tuntutan mengenai pemilikan atau penguasaan, biaya ini dibayar dengan hasil penjualan barang tersebut, lebih dahulu dari pada segala utang lain yang mempunyai hak didahulukan, bahkan lebih dahulu daripada gadai dan hipotek;

- b. uang sewa barang tetap, biaya perbaikan yang menjadi kewajiban penyewa serta segala sesuatu yang berhubungan dengan pemenuhan perjanjian sewa menyewa itu;
- c. harga pembelian barang bergerak yang belum dibayar;
- d. biaya untuk menyelamatkan suatu barang\
- e. biaya pengerjaan suatu barang yang masih harus dibayar kepada pekerjanya
- f. apa yang dibayarkan kepada seorang tamu rumah penginapan oleh pengusaha rumah penginapan sebagai rumah penginapan
- g. upah pengangkutan dan biaya tambahan lain
- h. apa yang masih harus dibayar kepada seorang tukang batu, tukang kayu dan tukang lain karena pembangunan, penambahan dan perbaikan barang-barang tak bergerak, asalkan piutang itu tidak lebih lama dari tiga tahun, dan hak milik atas persil yang bersangkutan masih tetap ada pada si debitur
- i. penggantian dan pembayaran yang dipikul oleh pegawai yang memegang jabatan umum karena kelalaian, kesalahan, pelanggaran dan kejahatan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya.

Pasal 1149

Piutang-piutang atas segala barang bergerak dan barang tak bergerak pada umumnya adalah yang disebut dibawah ini, dan ditagih menurut urutan dibawah ini.

1. Biaya perkara yang semata-mata timbul dari penjualan barang sebagai pelaksanaan putusan atas tuntutan mengenai pemilikan atau penguasaan, dan penyelamatan harta benda; ini didahulukan daripada gadai dan hipotek
2. Biaya penguburan, tanpa mengurangi wewenang hakim untuk mengurangnya, bila biaya itu berlebihan;
3. Segala biaya pengobatan terakhir
4. Upah para buruh dari tahun yang lampau dan apa yang masih harus dibayar untuk tahun berjalan, serta jumlah kenaikan upah menurut pasal 160 q; jumlah pengeluaran buruh yang dikeluarkan/dilakukan untuk majikan; jumlah yang masih harus dibayar oleh majikan kepada buruh berdasarkan pasal 1602 v alinea keempat kitab undang-undang hukum perdata ini atau pasal 7 ayat (3) "peraturan perburuhan di perusahaan perkebunan", jumlah yang masih harus oleh majikan pada akhir hubungan kerja berdasarkan pasal 1603 s bis kepada buruh; jumlah yang masih harus dibayar majikan kepada keluarga seorang buruh karena kematian buruh tersebut berdasarkan pasal 13 ayat (4) "peraturan perburuhan di perusahaan perkebunan ", apa yang berdasarkan "peraturan kecelakaan 1939' atau" peraturan kecelakaan anak buah kapal 1940" masih harus dibayar kepada buruh atau anak buah kapal itu atau ahli waris mereka beserta tagihan utang berdasarkan "peraturan

tentang pemulangan buruh yang diterima atau dikerahkan ke luar negeri”

5. Piutang karena penyerahan bahan-bahan makanan, yang dilakukan kepada debitur dan keluarganya selama enam bulan terakhir;
6. Piutang para pengusaha sekolah berasrama untuk tahun terakhir;
7. Piutang anak-anak yang masih di bawah umur atau dalam pengampuan wali atau pengampuan mereka berkenaan dengan pengurusan mereka, sejauh hal itu tidak dapat ditagih dari hipotek-hipotek atau jaminan lain yang harus diadakan menurut bab xv buku pertama kitab undang-undang hukum perdata ini, demikian pula tunjangan untuk pemeliharaan dan pendidikan yang masih harus dibayar oleh para orang tua untuk anak-anak sah mereka yang masih dibawah umur.

Menurut penulis Dari keseluruhan ayat pada kedua pasal menjelaskan tentang kedudukan kreditur yang di utamakan dan salah satu ayat menjelaskan kedudukan pekerja/buruh untuk didahulukan haknya, jadi dengan kata lain pekerja/buruh merupakan kreditor istimewa. Akan tetapi Posisi pekerja/buruh sebagai kreditor yang diistimewakan/preferen hanya menyangkut permasalahan upah yang belum terbayarkan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh pada saat mereka bekerja hingga mereka memperoleh pemutusan hubungan kerja. Sedangkan yang berkaitan atas hak yang disebabkan oleh adanya aturan perundang-undangan yang mengatur bahwa pekerja/buruh mendapatkan hak-hak sesuai ketentuan pasal 95 ayat 4 UU 13 tahun 2003, juga dikategorikan sebagai kreditor preferen hanya saja waktu pemenuhannya akan berbeda.

Menurut Hadi Subhan mengenai upah yang belum terbayarkan dianggap sebagai biaya kepailitan yang harus dibayarkan sebelum didistribusikan kepada kreditor, termasuk kepada kreditor separatis. Jadi upah pekerja/buruh di dahulukan dari kreditor separatis. Dan kreditor konkuren.

3) Proses pengurusan dan pemberesan harta pailit serta pembagian hak pekerja/buruh sebagai salah satu kreditor.

Menurut penulis Hak-hak pekerja/buruh yang akan diberikan pastinya harus berdasarkan aturan atau mekanisme tertentu serta melalui tahapan-tahapan yang telah diatur oleh undang-undang sebelum hak tersebut disalurkan/diberikan kepada pekerja/buruh hingga pelaksanaannya selesai dilakukan oleh Kurator. Apa bila dalam kepailitan tidak menemui perdamaian, maka Pengurusan kepailitan beimplikasi kepada pemberesan harta pailit hingga seluruh kreditor memperoleh haknya. Termasuk kepada pekerja/buruh yang merupakan kreditor preferen/diistimewakan.

Menurut Hadi Subhan dalam bukunya sebagaimana di kutip oleh penulis, secara garis besar pemberesan harta pailit ada lima tahapan yaitu:

1) Pengumuman dan rapat kreditor

Langkah pertama yang harus dilakukan oleh kurator setelah adanya putusan pailit dalam proses pengurusan dan penguasaan harta pailit adalah mengumumkan kepailitan debitor pailit dalam berita Negara Republik Indonesia serta dalam sekurang-kurangnya dua surat kabar harian yang ditetapkan oleh hakim pengawas. Makna diharuskannya kepailitan diumumkan melalui surat kabar untuk diketahui para kreditor si pailit tersebut. terhadap perseroaan yang hanya memiliki beberapa kreditor saja dan kreditor tersebut memiliki tagihan yang besar dan sudah dilibatkan dalam proses persidangan permohonan kepailitan, maka makna

pengumuman tersebut tidak terlalu signifikan. hal itu berbeda jika suatu perseroan terbatas memiliki banyak kreditor yang bahkan mencapai ribuan dan berdomisili terpancar dimana-mana.

Dari pernyataan tersebut penulis memperoleh gambaran jika terdapat kemungkinan kreditor yang jumlahnya banyak dan dengan domisili yang berbeda-beda pastinya merupakan suatu pekerjaan yang cukup sulit dan rumit, penulis membayangkan akan waktu yang harus di tunggu para pekerja untuk memperoleh upah, pesangon dan hak lainnya jika penyelesaian kepailitan kemungkinan dalam waktu yang lama, sebab kendati pekerja/buruh merupakan kreditor yang haknya di dahulukan dan merupakan kreditor di istimewa/preferen namun penyaluran/pemenuhan atas hak-haknya diberikan/setara waktu dengan fee kurator, sebagaimana penjelasan Hadi Subhan ke penulis, penulis beranggapan bahwa kurator tidak mendapatkan fee atas kerjanya dalam menyelesaikan sebuah perkara kepailitan yang di tugaskan kepadanya sebelum semua hal dalam kepailitan tersebut di selesaikan.

Menurut Muhammad Hatta, (pengurus pusat GSBN (Gerakan Serikat Buruh Nusantara) yang diwawancara oleh penulis mengenai hak-hak pekerja, (wawancara tanggal 6 Oktober 2013). Menjelaskan bahwa seringkali terjadi riak-riak, ataupun keributan ketika pekerja/buruh menuntut hak mereka jika tempat mereka mengalami kepailitan, hal tersebut merupakan desakan yang timbul akan kebutuhan hidup dari pekerja/buruh tersebut, pada kondisi seperti ini mereka mengalami kecemasan dan ketakutan akan masa depan mereka, tentunya

pekerja/buruh tidak ingin tersita waktunya hanya untuk terus menuntut haknya diberikan dari hari ke hari, mereka lebih memilih untuk meluangkan waktu mencari tempat kerja yang baru, namun tidak dapat dipungkiri untuk mendapatkan pekerjaan baru tidak akan mudah dan cepat, jadi pada momentum seperti inilah ketika pekerja/buruh terdesak akan kebutuhan hidup/ekonomi mereka di sebabkan ke vakuman dalam aktivitas pekerjaan maka mereka akan menuntut hak nya di penuhi dalam waktu yang cepat, hal tersebut juga tidak dapat di pungkiri oleh adanya kesalahan dari pemahaman dari pihak pekerja/buruh serta kurangnya penjelasan dari pihak kurator tentang masalah jangka waktu kapan hak-hak tersebut untuk di bagikan dan dimana posisi pekerja/buruh yang sebenarnya dalam undang-undang kepailitan No. 37 tahun 2004 serta hak apa yang mereka dapatkan berdasarkan undang-undang tentang ketenaga kerjaan No. 13 tahun 2003.

2) Melanjutkan usaha.

Jika dipandang perlu, kurator juga berwenang atas persetujuan panitia kreditor untuk melanjutkan usaha (going concern) debitur, jika hal itu dipandang akan menguntungkan pada harta pailit. Langkah ini merupakan langkah yang sangat strategis, khususnya jika debitur pailit adalah sebuah perseroaan terbatas. Langkah tersebut juga merupakan langkah yang hanya bisa dilakukan oleh kurator jika debitur tersebut adalah badan hukum dan tidak dapat dilakukan terhadap debitur perorangan karena debitur perorangan dan usaha yang dijalankan entitas yang berbeda. Sebelum kurator memutuskan untuk melanjutkan usaha si

pailit, maka harus mempertimbangkan bahwa dengan dilanjutkannya usaha debitur akan mendatangkan pendapatan yang lebih dari pada ongkos operasionalnya, serta mempertimbangkan dari manakah modal kerja itu akan di dapat apakah harus melakukan utang baru atau tidak. Jika pertimbangan ini tidak memadai maka Kurator tidak boleh melanjutkan usaha debitur, malah sebaliknya harus segera melepaskan atau menjual usaha itu dengan nilai yang tertinggi. Persoalan going concern perusahaan ini sangat penting, mengingat banyaknya prospek usaha debitur yang cukup prospektif akan tetapi sedang menghadapi kendala likuiditas sementara sehingga jika dilakukan melanjutkan usaha debitur akan sangat menguntungkan harta pailit.

Menurut penulis mengenai going concern atau melanjutkan usaha merupakan sebuah peluang bagi pekerja untuk dapat tetap bekerja dan dari kelanjutan ikatan kerja dengan perusahaan maka pekerja akan tetap mendapatkan upah/gaji yang di dapat dari hasil kerja pekerja/ buruh dan gaji tersebut berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja sehari-hari seperti biasanya, sebab berbicara tentang hak pekerja secara harfiah menurut penulis berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap salah seorang pengurus pusat GSBN (Gerakan Serikat Buruh Nusantara) yaitu Muhammad hatta yang juga sering mengadvokasi permasalahan perburuhan dan pekerja yang sedang bermasalah. Menurut hatta hak dasar dari seorang manusia adalah mendapatkan kehidupan, pendidikan dan pekerjaan yang layak bagi kehidupannya, dan hal tersebut secara garis besar telah di atur dalam undang-undang dasar Negara Indonesia

UUD 1945. Jadi ketika seseorang telah memperoleh pekerjaan yang layak menurut dia atau secara Norma maupun nilai-nilai keagamaan dan tidak melanggar hukum. Orang tersebut akan tetap mempertahankannya, sebab menyangkut dengan kebutuhan dasarnya untuk bekerja dan akan memperoleh hasil dari jeri payahnya, lebih lanjut hatta menjelaskan terhadap kasus kepailitan, pada umumnya pekerja tidak mau untuk sengaja berhenti pada perusahaan tempat mereka bekerja sebab mereka sadar dengan kondisi sekarang ini apakah mereka akan dengan cepat memperoleh pekerjaan baru atau tempat bekerja yang baru sembari hak-hak mereka telah dipenuhi, akan tetapi juga menjadi sebuah dilema sebab ketika mereka tetap bekerja dengan kondisi perusahaan yang pailit maka bagaimana dengan upah yang akan mereka dapatkan, apakah keuangan perusahaan masih sanggup untuk membayar upah/gaji mereka sedangkan mereka sendiri pasti akan terhimpit oleh kebutuhan hidupnya.

Menurut penulis dari penjelasan Hadi Subhan mengenai melanjutkan usaha perlu adanya pertimbangan yang matang dan kehati-hatian untuk tetap menjalankan aktifitas perusahaan, perlu adanya analisa yang jelas akan hasilnya nanti, walau di satu sisi pekerja mempunyai kesempatan walau sifatnya dapat sementara saja untuk tetap bekerja seperti biasanya. Serta terdapat kemungkinan untuk menaikkan nilai dari harta *boedel* pailit apabila perusahaan tersebut mempunyai prospek yang besar untuk memperoleh keuntungan apabila aktifitasnya di lanjutkan. namun dalam aktifitas perusahaan seperti kelanjutan usaha terdapat perampangan struktur jumlah tenaga kerja sebagian atau seluruhnya maka

kurator harus memberikan pemberitahuan/penyampaian paling lambat 45 hari sebelumnya sebagaimana diatur dalam pasal 39 ayat 1 undang-undang kepailitan.

3) Rapat verifikasi (pencocokan utang).

Pada hari yang telah ditentukan diadakanlah rapat verifikasi (pencocokan) yang dipimpin oleh hakim pengawas. Rapat verifikasi utang adalah rapat untuk mencocokkan utang-utang si pailit sebagai penentuan klasifikasi tagihan-tagihan yang masuk terhadap harta pailit, guna memerinci tentang berapa besarnya utang piutang yang dapat dibayarkan kepada masing-masing kreditor, yang diklasifikasikan menjadi daftar piutang diakui, piutang yang diragukan (sementara diakui), maupun piutang yang dibantah, yang akan menentukan pertimbangan dan urutan hak dari masing-masing kreditor. Dalam rapat verifikasi tersebut dihadiri oleh hakim pengawas sebagai pimpinan rapat, panitera sebagai pencatat, si pailit harus datang sendiri dan tidak boleh diwakilkan, semua kreditor baik menghadap sendiri dan diperbolehkan mewakilkan kepada kuasanya dan kurator. Apabila debitor pailit adalah badan hukum perseroan terbatas, maka yang wajib hadir adalah direksi perseroan tersebut.

Filosofi diadakannya ketentuan rapat verifikasi adalah bahwa harta pailit akan dibagi secara proporsional (*pari passu pro rata parte*) diantara kreditor konkuren, karena itu perlu diadakan pengujian (verifikasi) terhadap klaim-klaim piutang yang diajukan oleh para kreditor tersebut. Dalam rapat tersebut hakim pengawas membacakan daftar piutang yang dibuat oleh kurator, baik yang dibantah, diakui, maupun diragukan.

Pentingnya diadakan rapat verifikasi adalah untuk menghindari adanya kreditor-kreditor fiktif yang sengaja diadakan oleh debitor yang beriktikad tidak baik. Munculnya kreditor fiktif ini dimungkinkan dengan dua latar belakang kepentingan untuk membagi habis ini dimungkinkan dengan dua latar belakang kepentingan. Pertama, kepentingan untuk membagi habis harta pailit sehingga kreditor asli akan memperoleh sedikit bagian proposionalnya mengingat banyak munculnya kreditor fiktif tersebut. Kedua adalah untuk kepentingan pengambilan suara dalam rangka perdamaian. Adapun mengenai daftar yang dibacakan oleh kurator tersebut maka kreditor dapat memberikan opininya, antara lain meminta supaya kurator memberikan keterangan tentang penempatannya ke dalam salah satu daftar, membantah kebenaran piutang tersebut, membantah adanya privilege/retensi/lainnya, atau menyatakan bantahan/penolakan pihak kurator. Dalam hal adanya bantahan terhadap piutang, dan kedua belah pihak tidak dapat didamaikan, maka dilakukanlah suatu prosedur yang disebut renvoi. Adalah bantahan dikembalikan kepada majelis hakim niaga yang menjatuhkan putusan pailit, sehingga tidak perlu diadakan gugatan secara terpisah, dimana hakim pengawas cukup menunjuk pihak-pihak untuk hadir di persidangan pengadilan niaga. Tujuan prosedur renvoi ini adalah untuk menyelesaikan sengketa-sengketa yang timbul dalam rapat verifikasi serta pemeriksaannya dilakukan secara terbuka. Adapun mengenai bunga atas utang yang timbul setelah putusan pailit tidak dapat dimasukkan dalam

verifikasi piutang, kecuali jika bunga atas utang tersebut bagi kreditur separatis.

Apabila rapat verifikasi piutang telah selesai, maka kurator harus memberikan laporan mengenai keadaan harta pailit, dengan memberikan keterangan kepada kreditor tentang apa yang mereka pandang perlu. Berita acara rapat verifikasi piutang harus ditempatkan di kepaniteraan pengadilan niaga dan salinannya diletakkan di kantor kurator agar dapat dilihat dan dibaca secara Cuma-Cuma oleh tiap orang yang berkepentingan.

4) Perdamaian

Walaupun debitur telah dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga lewat putusannya, namun bagi sipailit diberikan kesempatan oleh undang-undang untuk mengajukan rencana perdamaian dengan para kreditornya. Perdamaian dalam proses kepailitan berbeda dengan perdamaian dalam hukum acara biasa. Perdamaian dalam hukum acara perdata tidak terikat formulanya dan bisa dilakukan sendiri oleh para pihak tanpa campur tangan pengadilan, maka perdamaian dalam perkara kepailitan terjadi dalam proses perkara kepailitan melalui hakim pengawas.

Demikian pula perdamaian dalam pemberesan harta pailit berbeda karakteristik dengan perdamaian dalam PKPU. Perdamaian dalam kepailitan lebih mengarah pada proses penyelesaian utang-utang debitur melalui pemberesan harta pailit sedangkan perdamaian dalam PKPU lebih ditekankan pada rencana pembayaran atau melakukan restrukturisasi pembayaran utang.

Adapun prosedur perdamaian dalam perkara kepailitan dimulai dengan debitur pailit mengajukan rencana perdamaian kepada seluruh kreditor secara bersama-sama. Rencana perdamaian yang diajukan oleh sipailit harus dibahas dan diambil keputusannya setelah rapat verifikasi piutang telah selesai dilaksanakan. Rencana perdamaian yang diajukan oleh debitur pailit harus diajukan dalam jangka waktu delapan hari sebelum rapat verifikasi utang serta diletakkan di kepaniteraan pengadilan dan kantor kurator serta salinan yang ada harus dikirimkan kepada masing-masing anggota panitia sementara para kreditor. kurator dan panitia para kreditor diwajibkan memberikan suatu nasehat tertulis tentang rencana perdamaian tersebut dalam rapat itu.

Dalam rapat perdamaian yang berhak memutuskan diterima atau tidak diterimanya rencana perdamaian adalah mereka yang mempunyai hak suara dalam rapat, yaitu para kreditor konkuren yang hadir dalam rapat. Para kreditor yang tidak hadir dalam rapat tidak berpengaruh pada diterima atau tidak diterimanya perdamaian tersebut kendati pun jumlahnya signifikan. Ratio legis dari ketentuan ini adalah bahwa kreditor yang tidak hadir dianggap telah melepaskan hak (*rechtsverwerking*) sehingga akan menerima keputusan apapun yang diambil serta untuk menghindari tirani minoritas dalam proses perdamaian dengan cara memboikot kehadiran dalam perdamaian tersebut. Dalam rapat perdamaian ini, tidak dikenal kuorum minimal untuk sahnya suatu rapat perdamaian, hal ini merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap debitur pailit terutama yang beritikad baik yang bermaksud menyelesaikan kepailitannya melalui perdamaian. Rencana perdamaian diterima apabila

disetujui dalam rapat kreditor oleh lebih dari seper dua jumlah kreditor konkuren yang hadir dalam rapat dan yang haknya diakui atau yang untuk sementara diakui, yang mewakili paling sedikit dua pertiga dari jumlah seluruh piutang konkuren yang diakui atau yang untuk sementara diakui dari kreditor konkuren atau kuasanya yang hadir dalam rapat tersebut. apabila lebih dari seperdua jumlah kreditor yang hadir pada rapat kreditor dan mewakili paling sedikit satu perdua dari jumlah piutang kreditor yang mempunyai hak suara menyetujui untuk menerima rencana perdamaian, maka dalam jangka waktu paling lambat delapan hari setelah pemungutan suara diadakan, diselenggarakan pemungutan suara kedua, tanpa diperlukan pemanggilan. Pada pemungutan suara kedua, kreditor tidak terikat pada suara yang dikeluarkan pada pemungutan suara pertama apabila rapat pengambilan suara dalam perdamaian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur, dan ternyata rapat memutuskan untuk menolak rencana perdamaian tersebut, maka debitur pailit tidak boleh untuk mengajukan rencana perdamaian yang kedua dan sebagai konsekuensi yuridisnya adalah bahwa proses kepailitan dilanjutkan pada tahap berikutnya, yakni tahap insolvensi. Jika rencana perdamaian tersebut disetujui oleh rapat, maka rencana perdamaian tersebut harus disahkan oleh pengadilan niaga. Pengesahan perdamaian oleh pengadilan disebut homologasi dalam sidang homologasi ini hakim akan memutuskan rencana perdamaian tersebut ditolak atau kah akan dihomologasi. Hakim dapat menolak rencana perdamaian apabila ditemukan alasan yang sah menurut undang-undang yakni:

- Harta debitur, termasuk benda untuk mana dilaksanakan hak untuk menahan suatu benda, jauh lebih besar dari pada jumlah yang disetujui dalam perdamaian
- Pelaksanaan perdamaian tidak cukup terjamin
- Perdamaian itu dicapai dengan penipuan, atau persekongkolan dengan satu atau lebih kreditor, atau karena pemakaian upaya lain yang tidak jujur dan tanpa menghiraukan apakah debitur atau pihak lain bekerja sama untuk mencapai hal ini

Rato legis dari ketentuan ini adalah bahwa jika harta debitur jauh lebih besar dari pada jumlah yang disetujui dalam perdamaian adalah karena hal itu akan merugikan para kreditor. Untuk apa dilakukan perdamaian jika dalam perdamaian tersebut malah justru lebih kecil dari jumlah harta pailit. Jika harta pailit mampu meng cover utang-utang debitur pailit pada kreditor maka lebih adil jika dilakukan pemberesan pailit tanpa melalui perdamaian, yang dimana kalo melalui perdamaian justru para kreditor jauh memperoleh lebih kecil dari yang seharusnya mereka terima. Demikian pula sebaliknya, jika pelaksanaan perdamaian tidak cukup terjamin maka perdamaian tidak akan di homologasi.

Terhadap penolakan hakim untuk menghomologasi, bisa diajukan ke kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan dalam hal pengesahan perdamaian dikabulkan, dalam waktu 8 (delapan) hari setelah tanggal pengesahan perdamaian diucapkan, dapat diajukan kasasi oleh:

- a. Kreditor yang menolak perdamaian atau yang tidak hadir pada saat diadakan pemungutan suara.

- b. Kreditor yang menyetujui perdamaian setelah mengetahui bahwa perdamaian tersebut dicapai berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 Ayat (2) Huruf c UUK.

Adapun terhadap rencana perdamaian akan dihomologasi akan mempunyai akibat hukum sebagai berikut :

1. kepailitan dinyatakan berakhir,
2. keputusan penerimaan perdamaian mengikat seluruh kreditor konkuren,
3. perdamaian tidak berlaku bagi kreditor separatis dan kreditor yang diistimewakan,
4. perdamaian tidak boleh diajukan dua kali,
5. perdamaian merupakan alas hak bagi garantor,
6. hak-hak kreditor tetap berlaku terhadap garantor dan rekan debitor,
7. hak-hak kreditor tetap berlaku terhadap benda-benda pihak ketiga,
8. penangguhan eksekusi jaminan utang berakhir,
9. *Actio pauliana* berakhir,
10. si pailit dapat direhabilitasi.

Menurut penulis dari kesepuluh akibat hukum yang timbul dari perdamaian yang akan di homologasi terdapat poin bahwa perdamaian tidak berlaku terhadap kreditor separatis dan kreditor yang di istimewa, dari ketentuan tersebut semakin memperjelas keistimewaan kedudukan kreditor separatis dan kreditor istimewa dibandingkan dengan kreditor lainnya di dalam kepailitan

5) Tahap insolvensi.

Jika upaya perdamaian tidak ada dalam proses kepailitan yang disebabkan karena debitur pailit tidak menawarkan perdamaian, debitur pailit menawarkan perdamaian akan tetapi ditolak oleh para kreditor, atau debitur pailit menawarkan perdamaian kemudian disetujui oleh para kreditor akan tetapi ditolak oleh hakim pengadilan niaga, maka proses selanjutnya adalah tahap insolven.

Terminology yuridis” insolven” dalam tahap pemberesan pailit ini memiliki makna khusus dibandingkan dengan makna insolven secara umum. Merupakan keadaan suatu perusahaan yang kondisi aktivaanya lebih kecil dari pada passivanya. Dengan kata lain utang perusahaan lebih besar dari pada harta perusahaan. Jika hal ini, terjadi biasa disebut sebagai tehnikal insolvensi. Sedangkan insolven dalam tahap pemberesan kepailitan adalah satu tahap dimana akan terjadi jika tidak terjadi suatu perdamaian sampai di homologasi dan tahap ini akan dilakukan suatu pemberesan terhadap harta pailit.

Konsekuensi yuridis dari insolven debitur pailit adalah harta pailit akan segera dilakukan pemberesan. Kurator akan mengadakan pemberesan dan menjual harta pailit dimuka umum atau di bawah tangan serta menyusun daftar pembagian dengan izin hakim pengawas, demikian juga dengan hakim pengawas dapat mengadakan rapat kreditor untuk menentukan cara pemberesan.

Hasil penjualan harta pailit ditambah hasil penagihan utang dikurangi biaya pailit dan utang harta pailit merupakan harta yang dapat dibagikan kepada para kreditur dengan urutan sebagai berikut:

- a) kreditur dengan hak istimewa (preferen)
- b) sisa tagihan kreditur dengan hak gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, atau hipotek yang belum di lunasi dan untuk sisa tersebut para kreditur tersebut didaftar sebagai kreditur konkuren
- c) kreditur konkuren

Kreditor separatis sudah dibayar dengan hak kebendaan yang dipegangnya seperti gadai, hak tanggungan fidusia dan hipotek. Jika dari jaminan yang dipegang tersebut tidak mencukupi untuk melunasi utangnya, maka sisa utangnya akan menjadi tagihan sebagai kreditur konkuren, begitu juga sebaliknya jika terdapat kelebihan uang dari penjualan benda jaminan tersebut, maka harus dikembalikan sebagai harta pailit. Dari filosofi ini muncul lah ketentuan pasal 56 ayat 1 UUK mengenai masa tunggu (stay) bagi kreditur separatis tersebut. Dalam pasal 56 ayat 1 UUK dinyatakan bahwa kreditur separatis tersebut ditangguhkan haknya selama 90 hari untuk mengeksekusi benda jaminan yang dipegangnya. Filosofi ketentuan ini adalah bahwa pada praktik pemegang hak jaminan akan menjual benda jaminannya dengan harga yang sangat rendah dengan hanya mengutamakan tagihannya saja, sedangkan jika ditangguhkan selama 90 hari tersebut memberikan kesempatan kepada kutrator untuk memperoleh harga yang layak dan bahkan harga yang terbaik.

Sedangkan kreditur istimewa (yang dalam UUK disebut sebagai kreditur preferen adalah kreditur yang mempunyai referensi karena undang-undang memberikan referensi kepada tagihan mereka diluar pemegang jaminan kreditur separatis). Kreditur preferen ini tidak mempunyai hak untuk memulai prosedur hukum untuk melaksanakan hak mereka, mereka hanya diwajibkan untuk mengajukan tagihan mereka pada kurator untuk dicocokkan sehingga kreditur istimewa dibebani sebagian biaya kepailitan secara *prorate parte*.

Kreditur istimewa yang mempunyai prioritas berdasarkan perundang-undangan terdiri dari yang mempunyai prioritas khusus sebagaimana diatur dalam Pasal 1139 KUH Perdata dan mempunyai prioritas umum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1149 KUH Perdata. Sedangkan kreditur istimewa bukan berdasarkan undang-undang terdiri dari hak untuk menahan barang, penahanan atau title (retention of title), perjumpaan utang (kompensasi set-off), hak penjual untuk menuntut kembali barangnya, dan hak untuk mengakhiri suatu perjanjian. Sedangkan estate creditor adalah kreditur yang mempunyai piutang atas harta pailit (utang harta pailit) seperti upah kurator, biaya pemberesan harta pailit, upah karyawan sejak tanggal pailit.

Setelah dilakukan pemberesan terhadap harta pailit, maka kemungkinan akan terjadi suatu kondisi bahwa harta tersebut mencukupi untuk membayar utang-utang debitor kepada para kreditornya atau sebaliknya harta pailit tidak dapat mencukupi pelunasan terhadap utang-utang debitor terhadap para kreditornya.

Dalam harta pailit mampu mencukupi pembayaran utang-utang debitor pailit kepada para kreditornya, maka langkah selanjutnya adalah rehabilitasi atau pemulihan status debitor pailit menjadi subyek hukum penuh atas harta kekayaannya. Syarat utama adanya rehabilitasi adalah bahwa si pailit telah membayar semua utangnya para kreditor dengan dbuktikan surat tanda bukti pelunasan dari para kreditornya bahwa utang para debitor pailt telah dibayar semuanya. Disamping itu, permohonan rehabilitasi tersebut harus diumumkan dalam dua harian surat kabar yang ditunjuk oleh pengadilan. Setelah dua bulan diiklankan, maka pengadilan harus memutus permooohonan rehabilitasi tersebut. Putusan pengadilan mengenai diterima atau ditolaknya permohonan rehabilitasi adalah putusan final dan tidak ada upaya hukum terhadap putusan tersebut.

Sedangkan apabila dalam pemberesan tersebut, ternyata harta pailit tidak dapat mencukupi untuk melunasi pembayaran utang debitor kepada para kreditornya, maka:

- a. Jika debitor pailit itu suatu badan hukum, maka demi hukum badan hukum tersebut menjadi bubar. Dengan bubarnya badan hukum tersebutmaka utang-utang badan hukum yang belum terbayarkan menjadi utang di atas kertas saja tanpa bisa dilakukan penagihan karena badan hukumnya sudah bubar. Badan hukum pailit harta kekayaannya tidak mencukupi untuk membayar semua utangnya kepada para kreditornya, tidak dapat mengajukan pencabutan kepailitan. Hal ini karena demi hukum badan hukum pailit ini menjadi bubar. Ada suatu kasus

dimana harta kekayaan perseroan terbatas yang tidak mencukupi (terlalu kecil) untuk membayar utang-utang pailit kemudian kuratornya mengajukan pencabutan pailit terhadap PT pailit tersebut dan ternyata dikabulkan oleh hakim.

- b. Sedangkan jika debitor pailit itu subjek hukum manusia, maka kepailitan tersebut akan dicabut oleh pengadilan. Atas dicabutnya status pailit terhadap debitor pailit ini, maka debitor pailit menjadi subjek hukum yang sempurna tanpa status pailit.
- c. Sedangkan sisa utang yang belum terbayarkan masih mengikuti debitor ini, dan bahkan secara teoritis debitor ini masih bisa dimohonkan pailit lagi. Konstruksi hukum semacam ini dikarenakan dalam sistem hukum kepailitan di Indonesia tidak dikenal prinsip debt forgiveness, sehingga tidak dikenal adanya pengampunan utang terhadap debitor pailit.

B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Pekerja/Buruh Apabila Tidak Memperoleh Hak-Hak Sebagai Kreditur Istimewa

Undang-undang tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang di dasarkan pada beberapa asas yaitu.

1. Asas keseimbangan

Undang-undang ini mengatur beberapa ketentuan yang merupakan perwujudan dari asas keseimbangan, yaitu di satu pihak terdapat ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh debitor yang tidak jujur, dilain pihak terdapat ketentuan yang dapat

mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh kreditur yang beritikad baik.

2. Asas kelangsungan

Usaha dalam undang-undang ini, terdapat ketentuan yang memungkinkan perusahaan debitur yang prospektif tetap dilangsungkan.

3. Asas keadilan

Dalam kepailitan asas keadilan mengandung pengertian, bahwa ketentuan mengenai kepailitan dapat memenuhi rasa keadilan bagi para pihak yang berkepentingan. Asas keadilan ini untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan pihak penagih yang mengusahakan pembayaran atas tagihan masing-masing terhadap debitur, dengan tidak memperdulikan kreditur lainnya.

4. Asas integrasi

Asas integrasi dalam undang-undang ini mengandung pengertian bahwa sistem hukum formil dan hukum materilnya merupakan satu kesatuan yang utuh dari system hukum perdata dan hukum acara perdata nasional.

Menurut penulis Buruh/pekerja pada proses pemenuhan haknya tidak dapat dipungkiri bisa terjadi benturan akan kepentingan kreditur lainnya jika tidak memahami implementasi dari undang-undang yang ada. Walau undang-undang telah tegas untuk mengatur kedudukan masing-masing kreditur akan tetapi potensi akan adanya multi tafsir untuk memenuhi hak tersebut dapat pula terjadi mengingat adanya kemungkinan akan jumlah kreditur yang jumlahnya banyak. potensi akan

benturan tersebut dapat terjadi mengingat kemungkinan dari jumlah harta *boedel* pailit tidak mencukupi untuk memenuhi pembayaran utang debitur kepada kreditur. Undang-undang kepailitan yang dibuat berdasarkan asas yang menjadi tujuan serta landasan dari keseluruhan pasal yang ada pada undang-undang tersebut menjelaskan arah dari fungsi dan manfaat dari undang-undang tersebut.

Dari empat unsur Asas tersebut antara lain keseimbangan, kelangsungan, keadilan, integrasi, mempertegas akan pencegahan terhadap akibat-akibat yang dapat timbul dari sebuah perkara kepailitan. Dalam kaitannya terhadap hak pekerja pada perusahaan yang pailit apabila haknya tidak terpenuhi, seharusnya tidak menjadi sebuah kekhawatiran yang besar dengan adanya asas tersebut. Selain kedudukannya dijamin oleh undang-undang ketenagakerjaan serta asas dari undang-undang kepailitan itu sendiri.

Menurut Muhammad Hatta ketakutan pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya bukanlah permasalahan kedudukan mereka sebagai kreditur, akan tetapi. Ketakutan yang paling terbesar yaitu apabila kemungkinan jika harta *boedel* pailit ternyata tidak mencukupi untuk dibagikan kepada para kreditur serta rentang waktu yang harus pekerja/buruh tunggu hingga keseluruhan dari hak-hak mereka terpenuhi. Ketakutan tersebut berimbas kepada desakan para pekerja/buruh untuk memperoleh hak mereka secepatnya. Walaupun hak-hak pekerja pada perusahaan pailit seharusnya tidak perlu menjadi sebuah masalah yang besar jika penerapan undang-undang ketenagakerjaan undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 95 ayat 4 di implementasikan kedalam perkara kepailitan dalam menetapkan pekerja/buruh sebagai salah satu kreditur.

Menurut Pudjo Hunggul, pekerja/buruh dalam posisinya sebagai kreditur yang diistimewakan apabila terdapat permasalahan di dalam pemenuhan haknya, pekerja langsung kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan di dalam melakukan pemberesan kepailitan tersebut, namun dapat menempuh upaya hukum apabila mereka tidak mendapatkan haknya sebagaimana aturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja/buruh sebagai kreditur istimewa dapat menempuh upaya hukum yaitu gugatan *renvoi* atau gugatan lain-lain yang dasar hukumnya adalah UU kepailitan pasal 3 ayat 1 beserta penjelasannya, yaitu:

Pasal 3 ayat 1

“ putusan atas permohonan pernyataan pailit dan hal-hal lain yang berkaitan dan atau diatur dalam undang-undang ini, diputuskan oleh pengadilan yang daerah hukumnya meliputi daerah tempat kedudukan hukum debitur”

Penjelasan pasal 3 ayat 1

Yang dimaksud dengan “hal-hal lain” adalah antara lain *Actio pauliana*, perlawanan pihak ketiga terhadap pernyataan pailit, atau perkara dimana debitur, kreditur, kurator atau pengurus menjadi salah satu pihak dalam perkara yang berkaitan dengan harta pailit termasuk gugatan kurator terhadap direksi yang menyebabkan perseroan dinyatakan pailit karena kelalaiannya atau kesalahannya. Hakim acara yang berlaku dalam mengadili perkara yang termasuk “hal-hal lain” adalah sama dengan hukum acara perdata yang berlaku bagi perkara permohonan pernyataan pailit termasuk mengenai pembatasan jangka waktu penyelesaiannya.

Terhadap ketakutan akan adanya hak pekerja yang bermasalah, penulis mengambil satu contoh kasus yaitu pailit hotel pena mas makassar. Perkara kepailitan hotel penamas makassar menunjukkan adanya permasalahan di dalam pemberesannya, dari hasil penelitian yang dilakukan penulis pada pengadilan niaga makassar. Ternyata adanya perbedaan informasi yang di peroleh penulis dari berbagai sumber

pemberitaan mengenai kepailitan tersebut, kenyataan bahwa kepailitan yang dialami hotel pena mas bukan lah kepailitan atas badan hukum, akan tetapi terhadap seseorang yang bernama Herry Shio sebagai termohon pailit dan Wempy Dahong sebagai pemohon pailit. Adanya perbedaan pemberitaan oleh media selama ini saja menurut penulis sudah merupakan sebuah permasalahan akan kejelasan terhadap para kreditur, yang dalam kenyataannya hotel penamas bukanlah objek kepailitan tetapi merupakan salah satu harta *boedel* pailit, sebab Herry merupakan pemilik hotel tersebut dan pemilik saham mayoritas pada hotel tersebut, permasalahan sendiri timbul dari pemberesan harta pailit yang seharusnya dilakukan sita umum terhadap seluruh harta sipailit untuk dilakukan pembayaran kepada semua kreditur, namun terjadi usaha oleh debitur untuk menjual aset-aset tersebut secara sendiri yang seharusnya harta *boedel* pailit merupakan wewenang dan dibawah penguasaan kurator serta pengawasan oleh hakim pengawas. Dari permasalahan tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa di dalam kepailitan terdapat kemungkinan usaha-usaha yang tidak kooperatif oleh debitur terhadap harta yang seharusnya disita untuk dilakukan pelunasan terhadap para kreditur dari penjualan atau pelelangan dari harta yang termasuk dalam harta *boedel* pailit.

Menurut Pudjo Hunggul apabila terjadi hal harta *boedel* pailit dijual setelah ada keputusan pailit terhadap debitur oleh putusan pengadilan yang seharusnya harta tersebut sudah menjadi sita umum terhadap harta debitur di bawah kuasa kurator dan pengawasan hakim pengawas maka secara aturan hukum yang berlaku kurator dapat mengajukan upaya hukum berupa *Actio pauliana*, upaya hukum yang dilakukan oleh kurator

merupakan upaya hukum yang melindungi kepentingan para kreditur secara umum, sebab apabila terjadi eksekusi atau penjualan terhadap harta *boedel* pailit yang seharusnya pemberesannya dilakukan oleh kurator maka kemungkinan akan terjadinya penyusutan atas nilai harta atau resiko terbesar adalah harta *boedel* pailit dapat habis terjual oleh debitur sehingga hak kreditur atas pemenuhan hak yang diharapkan pelunasannya diperoleh dari penjualan/pelelangan atas harta debitur tidak dapat tersalurkan, disebabkan harta yang seharusnya di jual/dilelang sudah tidak ada lagi sehingga para kreditur tidak mendapatkan haknya sesuai dengan nilai piutang masing-masing kreditur. Dalam keterkaitan terhadap hak pekerja/buruh ketika terjadi pailit terhadap tempatnya bekerja, walaupun substansi dari putusan pailit bukanlah kepailitan atas perusahaan tempat mereka bekerja melainkan pemilik atau pailit yang bukan terhadap badan hukum atau pun perseroan tetapi pailit atas seseorang, maka pekerja tetap dapat meminta haknya dalam kapasitasnya sebagai salah satu kreditur yang didasari adanya perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan. Jadi hubungan debitur dan kreditur dalam hal tersebut terjadi berdasarkan adanya hubungan kerja antara si pailit dengan pekerja/perusahaan milik si pailit.

Pekerja /buruh sebagai salah satu kreditur yang di istimewa/preferen pemenuhan haknya di landasi oleh prinsip utama penyelesaian utang prinsip penyelesaian utang tersebut berlaku untuk para kreditur secara umum. Terdapat tiga prinsip dalam penyelesaian utang debitor kepada kreditur. Sebagaimana di kutip penulis dalam buku Hadi Subhan yaitu:

- a. Prinsip paritas kreditorium (kesetaraan kedudukan para kreditur) menentukan bahwa para kreditur mempunyai hak yang sama terhadap semua harta benda debitur. Apabila debitur tidak dapat membayar utangnya, maka harta kekayaan debitur menjadi sasaran kreditur. Prinsip paritas kreditorium mengandung makna bahwa semua kekayaan debitur baik berupa barang bergerak maupun barang tidak bergerak maupun harta yang sekarang telah dipunyai debitur dan barang-barang dikemudian hari akan dimiliki debitur terikat kepada penyelesaian kewajiban debitur.

Filosofi dari prinsip paritas kreditorium adalah bahwa merupakan suatu ketidakadilan jika debitur memiliki harta benda sementara utang debitur terhadap para krediturnya tidak terbayarkan. Hukum memberikan jaminan umum bahwa harta kekayaan debitur demi hukum menjadi jaminan terhadap utang-utangnya meskipun harta debitur tersebut tidak berkaitan langsung dengan utang-utang tersebut. Dengan demikian, prinsip paritas kreditorium berangkat dari fenomena ketidakadilan jika debitur masih memiliki harta sementara utang debitur terhadap para kreditur tidak terbayarkan. Makna lain dari prinsip paritas kreditorium adalah bahwa yang menjadi jaminan umum terhadap utang-utang debitur hanya terbatas pada harta kekayaannya saja bukan aspek lainnya, seperti status pribadi

dan hak-hak lainnya diluar harta kekayaan sama sekali tidak terpengaruh terhadap utang piutang debitur tersebut.

- b. Prinsip paripassu prorata parte berarti bahwa harta kekayaan tersebut merupakan jaminan bersama untuk para kreditur dan hasilnya harus dibagikan secara proporsional antar mereka, kecuali jika antara kreditur itu ada menurut undang-undang harus di dahulukan dalam menerima pembayaran tagihannya. Prinsip ini menekankan pada pembagian harta debitur untuk melunasi utang-utangnya terhadap kreditur secara lebih berkeadilan dengan cara sesuai dengan proporsinya dan bukan secara sama rata.

Menurut penulis dari pernyataan tersebut mempertegas pekerja/buruh di dalam kedudukannya sebagai kreditur yang diistimewakan terhadap prinsip paripassu prorata parte yang menyebutkan di dahulukannya hak-hak kreditur yang dijamin menurut undang-undang.

- c. Prinsip structured creditors

Penggunaan prinsip paritas kreditorium yang dilengkapi dengan prinsip paripassu prorata parte dalam konteks kepailitan juga masih memiliki kelemahan jika diantara kreditur tidak sama kedudukannya bukan persoalan besar kecilnya piutang saja tetapi tidak sama kedudukannya karena ada sebagian kreditur yang memegang jaminan kebendaan dan atau kreditur yang

memiliki hak preferensi yang telah diberikan oleh undang-undang.

Apabila kreditur yang memegang jaminan kebendaan disamakan dengan kreditur yang tidak memegang jaminan kebendaan adalah bentuk sebuah ketidakadilan. Bukankah maksud adanya lembaga jaminan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pemegang jaminan tersebut. Jika pada akhirnya disamakan kedudukan hukumnya antara kreditur pemegang jaminan kebendaan dengan kreditur yang tidak memiliki jaminan kebendaan, maka adanya lembaga hukum jaminan menjadi tidak bermakna lagi. Demikian pula dengan kreditur yang oleh undang-undang diberikan keistimewaan yang berupa hak preferensi dalam pelunasan piutangnya jika kedudukannya disamakan dengan kreditur yang tidak diberikan preferensi oleh undang-undang, maka untuk apa undang-undang melakukan pengaturan terhadap kreditur-kreditur tertentu dapat memiliki kedudukan istimewa dan karenanya memiliki preferensi dalam pembayaran terhadap piutang-piutang. Ketidakadilan seperti ini diberikan jalan keluar dengan adanya prinsip structured creditors (ada yang menyebut dengan nama prinsip structured prorate).

Menurut penulis pekerja/buruh diantara ketiga prinsip tersebut disebutkan eksistensinya sebagai kreditur yang diistimewakan. Keistimewaan tersebut ada dengan adanya undang-undang yang

mengatur. Jadi di dalam hal pemenuhan haknya pekerja/buruh lebih terjamin berdasarkan undang-undang dan penerapan prinsip yang ada. Ketakutan apabila haknya tidak terpenuhi di dasari kemungkinan akan nilai dari harta pailit tidak mencukupi akan tetapi secara pendistribusian kekhawatiran tersebut jelas tidak ada lagi sebab undang-undang maupun prinsip dalam pelunasan utang debitur kepada kreditur telah mejamin kedudukan kreditur yang diistimewakan.

Menurut Pudjo Hunggul mengenai pendistribusian hak pekerja/buruh sebagai kreditur istimewa sepenuhnya ada pada kurator, dan jika kurator dalam memenuhi hak para kreditur mengalami masalah terhadap adanya harta *boedel* pailit yang seharusnya pemberesannya berada di bawah tanggungannya dapat menempuh upaya hukum *Actio pauliana*.

Actio pauliana menurut ketentuan pasal 1341 kitab undang-undang hukum perdata hanya dapat dilaksanakan jika syarat-syarat tersebut telah terpenuhi. Syarat-syarat tersebut adalah.⁵⁷

1. kurator harus membuktikan bahwa debitur melakukan tindakan yang tidak diwajibkan
2. kreditur harus membuktikan bahwa tindakan debitur merugikan kreditur
3. terhadap perikatan bertimbal balik yang dibuat oleh debitur dengan satu pihak tertentu dalam perjanjian, yang mengakibatkan berkurangnya harta kekayaan debitur, maka kreditur dapat harus membuktikan pada saat perjanjian tersebut dilakukan, debitur dan orang yang dengannya debitur itu bejanji, mengetahui bahwa perjanjian itu mengakibatkan kerugian bagi para kreditur
4. sedangkan untuk perjanjian atau perbuatan hukum yang bersifat cuma-cuma (tanpa adanya kontrak prestasi pada pihak lain), cukuplah kreditur membuktikan bahwa pada waktu membuat

⁵⁷ Kartini muljadi pedoman menangani perkara kepailitan hal 43

perjanjian atau melakukan tindakan itu, debitur mengetahui dengan cara demikian ia merugikan para kreditur, tak peduli apakah orang yang diuntungkan juga mengetahui hal itu atau tidak. Kreditur wajib untuk membuktikan adanya kerugian pada pihak kreditur sebagai akibat dari pembuatan perjanjian atau dilaksanakannya perbuatan hukum tersebut. Selain itu kreditur juga diwajibkan untuk membuktikan bahwa, dalam perikatan bertimbal balik, perbuatan yang merugikan kreditur tersebut haruslah diketahui oleh debitur yang melakukan perbuatan hukum yang merugikan tersebut. Sedangkan terhadap tindakan atau perbuatan hukum sepihak, yang tidak disertai dengan kontrak prestasi oleh pihak ketiga, maka kreditur tidak perlu membuktikan bahwa pihak ketiga tersebut dengan penerimaan kebendaan yang dialihkan oleh debitur, mengetahui bahwa tindakan penerimaan tersebut telah merugikan kepentingan kreditur.⁵⁸

Dalam hal demikianpun, *Actio pauliana* hanya dapat dilakukan dan dilaksanakan berdasarkan putusan hakim pengadilan. Dengan demikian berarti setiap pembatalan perjanjian, apapun juga alasannya, pihak manapun juga yang mengajukannya tetap menjadi wewenang pengadilan. Dengan dijatuhkannya putusan yang membatalkan perjanjian atau tindakan yang merugikan kepentingan kreditur (khususnya harta kekayaan debitur), maka seluruh orang dan kebendaannya dikembalikan seperti semula⁵⁹

Actio pauliana merupakan sarana yang diberikan oleh undang-undang pada tiap-tiap kreditur untuk melakukan pembatalan atas segala perbuatan yang tidak diwajibkan yang telah dilakukan oleh debitur dimana perbuatan tersebut telah merugikan kreditur. Ada satu unsure penting yang menjadi patokan dalam pengaturan *Actio pauliana* dalam pasal 1341 KUH Perdata, yaitu unsur itikad baik (*good faith*) pembuktian ada atau tidak adanya unsur itikad baik yang menjadi landasan dalam menentukan

⁵⁸ *Ibid* hal 44

⁵⁹ *Ibid* hal 44

perbuatan tersebut termasuk perbuatan yang tidak diwajibkan atau diwajibkan.

Berdasarkan penjelasan Pudjo Hunggul kepada penulis terhadap terjadinya penggelapan oleh debitur terhadap harta *boedel* pailit yang seharusnya berada di bawah kepengurusan kurator. Maka hal tersebut telah bertentangan dengan isi pasal 98 undang-undang kepailitan yaitu.

Pasal 98

“Sejak mulai pengangkatanya, kurator harus melaksanakan semua upaya untuk mengamankan harta pailit dan menyimpan semua surat, dokumen, uang, perhiasan, efek dan surat berharga lain nya dengan memberikan tanda terima.”

Namun kecenderungan akan upaya untuk mengaburkan/menjual harta pailit tersebut oleh debitur sebelum adanya putusan pailit oleh pengadilan kepada debitur, sehingga walaupun kurator dengan wewenang yang diberikan oleh undang-undang kepadanya akan tetapi dalam kenyataannya kurator berhadapan dengan debitur yang dalam tanda kutip tidak koperatif dikarenakan tindakan debitur yang dengan sengaja menjual harta yang seharusnya menjadi harta *boedel* pailit nantinya ketika terjadi putusan pailit atas debitur yang mana potensi atas kepailitan terhadap debitur telah dapat dilihat oleh debitur itu sendiri.

Akibat hukum perseroan yang pailit lain yang cukup penting adalah akibat yang timbul setelah pemberesan berakhir. Setelah dilakukan pemberesan harta perseroan terbatas pailit, maka akan terjadi dua kemungkinan, yakni harta perseroan mencukupi untuk melunasi utang-utang perseroan terhadap para kreditor atau kemungkinan sebaliknya harta perseroan tidak cukup untuk melunasi tuntas utang-utang perseroan. Apabila setelah pemberesan harta perseroan ternyata harta perseroan mencukupi untuk melunasi seluruh utang-utang perseroan, maka tahap berikutnya adalah rehabilitasi kepailitan.

Pada kemungkinan yang kedua adalah bahwa dalam tahap pemberesan harta pailit ternyata harta pailit tidak bisa mencukupi untuk melunasi seluruh utang-utang pada para kreditornya secara tuntas. Maka dalam kondisi ini akan berakibat hukum dibubarkannya perseroan terbatas tersebut, sehingga demi hukum sisa utang yang belum terbayar menjadi tiada dengan tiadanya eksistensi kebadan hukumannya dari perseroan terbatas tersebut. Hal ini tentunya berbeda dengan kepailitan terhadap subjek hukum orang yang bukan badan hukum, dimana jika harta kekayaan orang perorangan (natuurlijk person) yang pailit tidak mencukupi untuk membayar utang-utangnya tidak boleh orang pailit yang bersangkutan harus 'dibubarkan' nyawanya, sedangkan sisa utang yang belum terbayar akan tetap mengikuti debitor pailit tersebut meninggal dunia, kewajiban pembayaran sisa utang akan beralih kepada ahli warisnya dan bahkan dalam bagian kesembilan UUK 2004 mengatur khusus mengenai Kepailitan Harta Peninggalan.

Rehabilitasi kepailitan harus dibedakan dengan pencabutan kepailitan. Dalam Undang-Undang Kepailitan terdapat pranata hukum pencabutan kepailitan terhadap perseroan terbatas. Pencabutan kepailitan juga merupakan salah satu pranata hukum pengakhiran kepailitan. Dalam Pasal 18 Undang-Undang Kepailitan dikatakan bahwa dalam hal harta pailit tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan, maka pengadilan atas usul hakim pengawas dan setelah mendengar panitia kreditor sementara jika ada, serta setelah memanggil dengan sah atau mendengar debitor, dapat memutuskan pencabutan putusan pernyataan pailit. Ketentuan

pencabutan kepailitan ini tidak bisa diberlakukan kepada debitor pailit badan hukum. Sehingga sangat disesalkan pembuat undang-undang tidak mencantumkan ketentuan ini dalam Undang-Undang Kepailitan. Ketidadaan penegasan tentang perbedaan pencabutan kepailitan antara subjek hukum badan hukum bisa menimbulkan salah penafsiran dan bahkan bisa disalahgunakan di dalam praktiknya, yang pada akhirnya nanti semakin menambah jauh pergeseran makna kepailitan yang sebenarnya. Argumentasi yuridis tidak dapatnya diberlakukan ketentuan pencabutan kepailitan dalam Undang-Undang Kepailitan terhadap debitor pailit perseroan terbatas adalah bahwa apabila debitor pailitnya adalah badan hukum dalam hal ini perseroan terbatas, maka jika harta kekayaan perseroan tidak mencukupi untuk melunasi utang-utang para kreditornya jalan satu-satunya adalah membubarkan perseroan tersebut dan tidak dapat dicabut kepailitan perseroan.

Di samping filosofi normatif tidak dapatnya dilakukan pencabutan kepailitan terhadap debitor perseroan terbatas karena tidak mencukupinya harta pailit, implikasi lainnya apabila pencabutan kepailitan terhadap perseroan karena tidak mencukupinya harta perseroan adalah terjadinya penyelundupan hukum dengan berkedok pencabutan kepailitan. Hal ini bisa terjadi jika ada kolusi antara kurator dengan debitor pailit untuk melakukan pencabutan kepailitan dengan tujuan bahwa dengan dicabutnya kepailitan, maka berakibat kepailitan akan berakhir, sisa-sisa utangnya bubar dan perseroan bisa berusaha lagi seperti sedia kala sebelum terjadinya pailit.

Di samping akibat pencabutan kepailitan terhadap perseroan terbatas yang pailit tidak diatur dalam Undang-Undang Kepailitan, dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas juga tidak diatur mengenai hal ini. Pasal 114 UUPT hanya mengatur bahwa Perseroan bubar karena keputusan RUPS, jangka waktu berdirinya yang ditetapkan dalam Anggaran Dasar berakhir, dan penetapan Pengadilan. Dengan demikian, akan dating dimasukkannya ketentuan hal ini, yakni bahwa perseroan terbatas bubar karena dicabutnya kepailitan berdasarkan putusan pengadilan niaga yang disebabkan *boedel* pailit dari perseroan terbatas yang pailit tidak cukup untuk melunasi utang-utang perseroan terbatas beserta biaya-biaya yang timbul karena kepailitan perseroan.⁶⁰

Menurut penulis berdasarkan penjelasan Hadi Subhan melalui email yang menjelaskan bahwa upah pekerja/buruh dianggap sebagai biaya kepailitan yang harus dibayar sebelum di distribusikan kepada kreditur, maka terhadap harta perusahaan yang tidak mencukupi untuk melakukan pembayaran terhadap para kreditur tidak berimbas besar kepada para pekerja/buruh sebagai salah satu kreditur hal tersebut dapat dilihat pada pasal 18 undang-undang kepailitan.

Pasal 18

- 1) Dalam hal harta pailit tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan, maka pengadilan atas usul hakim pengawas dan setelah mendengarkan panitia kreditur sementara jika ada, serta setelah memanggil dengan sah atau mendengar debitur, dapat memutuskan pencabutan putusan pernyataan pailit,
- 2) putusan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum.

⁶⁰ Hadi subhan hal 222

- 3) majaelis hakim yang memerinhkan pencabutan pailit menetapkan jumlah biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator.
- 4) jumlah biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebgaimana dimaksud pada ayat 3 dibebankan kepada debitur
- 5) biaya dan imbalan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat 3 harus di dahulukan atas semua utang yang tidak dijamin dengan agunan.
- 6) terhadap penetapan majelis hakim mengenai biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebgaimana dimaksud pada ayat 3, tidak dapat diajukan upaya hukum.
- 7) untuk pelaksanaan pembayaran biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat 3, ketua pengadilan mengeluarkan penetapan eksekusi atas permohonan kurator yang diketahui hakim pengawas.

Namun menurut penulis dari keseluruhan pasal hanya menyebutkan biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator. Bukanlah secara gamblang mengatakan upah pekerja/buruh walaupun di klasifikasikan/ dianggap upah pekerja/buruh adalah biaya kepaiiltan, seharusnya apabila dalam undang-undang saja menggunakan kata jasa terhadap peran dan fungsi kurator, maka pekerja juga merupakan orang yang menerima upah atas jasa dan tenaga yang mereka keluarkan selama mengabdikan pada tempat mereka bekerja.

Akan tetapi ketika pekerja/buruh sebagai kreditur tidak memperoleh haknya dikarenakan oleh kurator maka pekerja/buruh dapat melakukan tuntutan sebagaimana di atur dalam undang kepailitan pasal 72 UU Kepailitan.yaitu:

“ kurator bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kelalaiannya dalam melaksanakan tugas pengurusan dan/ atau pemberesan yang menyebabkan kerugian terhadap harta pailit”⁶¹

Menurut Pudjo Hunggul pekerja/buruh untuk meminta haknya berada sepenuhnya kepada kurator, sebab seluruh pemberesan harta pailit

⁶¹ Jono hal, 151

merupakan tugas dan tanggung jawab dari kurator yang di tunjuk dan ditetapkan oleh pengadilan, lebih lanjut mengenai kreditur ketika terdapat benturan dengan kreditur lainnya dapat mengajukan upaya hukum berupa gugatan lainnya kepada hakim pemutus.

1. Ketentuan Pidana Pada Perkara Kepailitan yang Dapat Dijadikan sebagai Upaya Hukum Apabila Terjadi Permasalahan di Dalam Kepailitan.

Menurut penulis perkara kepailitan yang membenturkan kepentingan kreditur terhadap pelunasan pembayaran utang yang harus dipenuhi oleh debitur terkadang berpotensi akan adanya pelanggaran yang sifatnya dapat merugikan salah satu pihak. Namun di dalam prakteknya walaupun secara substansi perkara kepailitan merupakan domain dari hukum perdata, namun terdapat pasal-pasal di dalam KUHP yang mengatur tentang perkara kepailitan apabila terjadi pelanggaran pidana terhadap pemberesannya yang merugikan pihak kreditor.

Pengaturan pidana yang berkaitan dengan kepailitan berkaitan dengan perbuatan-perbuatan sebagai berikut:⁶²

- 1) tidak mau hadir atau memberikan/ tidak memberikan keterangan yang menyesatkan dalam proses pemberesan pailit (pasal 226 KUHP).
- 2) Perbuatan debitur pailit yang merugikan kreditor (pasal 396 KUHP)
- 3) Perbuatan debitur yang memindahtangankan harta sehingga merugikan para kreditor yang menyebabkan pailit (pasal 397 KUHP)

⁶² Opcit, m.hadi subhan hal 184-185

- 4) Perbuatan direksi atau komisaris perseroan yang menyebabkan kerugian perseroan baik sebelum atau setelah pailit (pasal 398 dan 399 KUHP)
- 5) Perbuatan menipu oleh debitur pailit kepada para kreditor (pasal 400 KUHP)
- 6) Kesepakatan curang antara debitur pailit dengan kreditor dalam rangka perdamaian kepailitan (pasal 401 KUHP)
- 7) Tindakan debitur pailit yang mengurangi hak-hak kreditor (pasal 402 KUHP)
- 8) Perbuatan direksi perseroan terbatas yang bertentangan dengan anggaran dasar (pasal 403 KUHP)

Meskipun dalam pasal 396, pasal 397, dan pasal 403 KUHP mengatur mengenai penyebab adanya kepailitan dapat dipidana, namun hal itu harus memenuhi kriteria pidananya, yakni dalam pasal 396 KUHP (bangkrut sederhana).

Sedangkan dalam hal kepailitan terjadi karena kecurangan dalam pasal 397 KUHP, yakni

- 1) Ada tiga macam perbuatan:
 - a. Mengarang perbuatan yang tidak pernah ada;
 - b. Tidak membukukan suatu pendapatan;
 - c. Menyisihkan atau menarik suatu barang dari budel;
- 2) Tindakan melepas suatu barang dari budel, secara Cuma-Cuma atau dengan terang-terangan dibawah harga;
- 3) Tindakan berupa apa saja, menguntungkan salah satu kreditor;

4) Tindakan berupa penyimpangan dari ketentuan pasal 6 KUHD⁶³

Menurut penulis pekerja/buruh pada perusahaan pailit yang merupakan kreditor yang di istimewa kan sekiranya dapat mengajukan tuntutan pidana kepada debitor apabila hak mereka tidak di peroleh disebabkan adanya perbuatan melanggar hukum yang termasuk dalam pasal 397 KUHP. Dimana pekerja/buruh yang piutangnya terhadap debitor tidak tertagih oleh perbuatan debitor terhadap harta budel pailit.

⁶³ *ibid*

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pekerja pada sebuah perusahaan yang mengalami kepailitan mempunyai hak-hak yang harus di berikan kepadanya sebagai kreditur, sebagaimana di atur dalam undang-undang No. 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan pembayaran utang, tertera pada pasal 39 ayat 1 dan 2, dan diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan pasal 95 ayat 4, serta mengenai hak-hak yang akan diterima dari akibat kepailitan adalah pada pasal 162 ayat 1 jo. 156 ayat 4 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan pasal 165 UU No. 13 tahun 2003. Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis yang sumbernya di peroleh dari kepustakaan. Interview/wawancara langsung terhadap orang yang berkompeten dan pernah berhadapan langsung terhadap perkara kepailitan, penulis menarik kesimpulan bahwasanya kepailitan merupakan perkara yang seyogyanya pelaksanaan dan penyelesaian perkaranya berlangsung cepat, dengan adanya perbedaan yang mengharuskan perkara kepailitan sebagai kasus keperdataan dan keperdataan secara umumnya berbeda dengan syarat permohonan pailit oleh debitur maupun kreditur di kuasakan kepada advokat dalam pengajuan dan permohonannya. Kecuali beberapa debitur dan kreditur yang syarat permohonannya diajukan oleh kejaksaan, badan pengawas pasar modal, bank Indonesia yang karena undang-undang yang mengatur. Dari hal

tersebut penulis menyimpulkan akan adanya potensi penyelesaian perkara kepailitan yang rumit. Sebab pengajuan bukanlah melalui orang yang awam akan hukum beracara. Setelah adanya putusan pailit atas kreditur oleh pengadilan ditingkat pengadilan niaga, masih adalagi upaya hukum yang dapat di tempuh oleh debitur terhadap putusan pailit yang dijatuhkan kepadanya ketika yang menjadi pemohon pailit atas debitur berasal oleh kreditur. Namun putusan pailit mempunyai daya *uit voerbaar bij voorrad*, yaitu putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu atau dieksekusi terlebih dahulu meskipun putusan tersebut belum mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijds*). Keterkaitan hal tersebut terhadap hak pekerja pada perusahaan pailit menurut penulis adalah adanya jangka waktu dan masalah-masalah yang dapat timbul dari pemberesannya. Pekerja sebagai salah satu kreditur yang dijamin oleh undang-undang ketenagakerjaan dan kepailitan keberadannya apabila terjadi kepailitan terhadap tempatnya bekerja, menerima hak-haknya berdasarkan statusnya sebagai kreditur istimewa, mengenai hak atas upah yang belum terbayarkan hingga tempatnya bekerja dinyatakan pailit merupakan utang yang harus di bayarkan sebelum hak-hak kepada kreditur lainnya terpenuhi/terbayarkan, serta mengenai hak-hak apabila terjadi pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan merupakan hak yang diterima berdasarkan kedudukan sebagai kreditur preference. Jadi upah yang belum terbayarkan merupakan hak yang paling utama untuk di penuhi oleh debitur, namun permohonannya berada dalam tanggung jawab kurator sebab termasuk dalam rangkaian pemberesan harta pailit.

Jadi pekerja sebagai kreditur mengajukan permohonan pelunasan hak-haknya kepada kurator yang bertanggung jawab untuk melakukan pemberesan harta pailit dan memenuhi hak-hak para kreditur. Penulis menyimpulkan bahwa undang-undang ketenagakerjaan maupun kepailitan tidak signifikan dalam menegaskan hak-hak pekerja, sebab tidak adanya batas maksimum tenggang waktu untuk pemenuhan hak-hak pekerja, serta hanya menyebutkan kedudukan pekerja sebagai kreditur dan rincian apa saja yang akan diperoleh pekerja tanpa adanya sanksi hukum apabila pekerja tidak terpenuhi haknya sebagai kreditur, sebab adanya potensi jika harta *boedel* pailit tidak mencukupi untuk membayar utang debitor kepada seluruh kreditur, walaupun sebenarnya utang yang di tanggung oleh debitor kepada pekerja oleh adanya upah jika belum terbayarkan, namun jika ternyata pada saat jatuhnya putusan pailit seluruh pekerja yang bekerja pada perusahaan pailit telah dilakukan pembayaran atas seluruh upah/gaji pekerjaanya jadi utang terhadap upah sudah tidak ada, akan tetapi pekerja pada perusahaan tersebut pailit dan terjadi putusannya hubungan kerja maka utang debitor yaitu uang pesangon sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4). Namun sebenarnya pemutusan hubungan kerja tersebut dapat bersumber dari pengusaha/perusahaan dan kurator serta kurator tersebut dapat juga tetap mempekerjakan pekerja jika terjadi *going concern* terhadap usaha perusahaan namun dalam pemutusan hubungan kerja oleh kurator harus

berdasarkan dan ketentuan aturan yang berlaku menurut undang-undang kepailitan yaitu pasal 39 ayat 1 yang intinya pekerja yang bekerja pada debitur dapat memutuskan hubungan kerja dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dan diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 hari sebelumnya sebagaimana diatur dalam undang-undang kepailitan pasal 39 ayat 1. Namun buruh/pekerja pada perusahaan pailit juga dapat mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan pasal 162 undang-undang tenaga kerja, serta pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit pada pasal 165 undang-undang tenaga kerja. Dari alasan-alasan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang pailit terdapat hak-hak yang akan diterima berbeda berdasarkan alasan pemutusan hubungan kerjanya.

Dari posisi kedudukan pekerja pada perusahaan pailit, pekerja diberikan hak istimewa sebagai kreditor istimewa yang mana pemenuhan haknya merupakan prioritas pertama apabila didasarkan pada prinsip paripassu pro rata parte yang berarti “bahwa harta kekayaan tersebut merupakan jaminan bersama untuk para kreditor dan hasilnya harus dibagikan secara proporsional antara mereka, kecuali jika antara para kreditor itu ada yang menurut undang-undang harus di dahulukan dalam menerima pembayaran tagihannya.”(kartini muljadi (2001),” *Actio pauliana* dan pokok-pokok tentang pengadilan niaga”) kata di dahulukan menerima pembayarannya menurut undang-undang merupakan kata kunci bagi pemenuhan hak pekerja, sebagai relevansi dari undang-undang ketenagakerjaan pasal 95 ayat 4.

Jika terdapat hal hak pekerja tidak tertagih disebabkan menyusutnya harta pailit/ *boedel* pailit ternyata habis disebabkan oleh perbuatan debitur, maka pekerja melalui kurator dapat mengajukan gugatan lain kepada hakim pemutus dan *Actio pauliana* serta dapat pula menggunakan instrument hukum pidana sebagaimana tercantum pada pasal 397 KUHP untuk menggugat debitur.

B. Saran

Perkara kepailitan dapat di putus oleh pengadilan dengan pembuktian bahwa debitur mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih krediturnya (pasal 2 undang-undang kepailitan). Artinya kepailitan dapat berpotensi akan jumlah kreditur yang jumlahnya banyak dan nilai utang yang jumlahnya besar. Kepailitan atas sebuah perseroan/perusahaan akan menyebabkan munculnya kreditur baru yaitu hak-hak yang di peroleh pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan akan adanya kepailitan, maupun pemutusan hubungan kerja yang keputusannya oleh kurator, namun apabila ada upah yang menunggak selama ini dan merupakan tanggung jawab sepenuhnya oleh perusahaan maka utang atas upah tersebut dapat pula dijadikan dasar oleh pekerja untuk menggugat perusahaan tempat mereka bekerja seperti kreditur lainnya. walaupun utang atas upah dan hak- hak lain yang timbul dari pemutusan hubungan kerja menjadikan pekerja sebagai kreditur yang

diistimewakan oleh undang-undang akan tetapi kerap kali terjadi permasalahan pembayaran atas pemenuhan hak tersebut yang berlangsung lama dan lebih parah lagi jika hak-hak tersebut tidak tertagih disebabkan oleh harta pailit yang tidak mencukupi untuk dilakukan pelunasan sebab bila merujuk pada asal-usul dari pengajuan kepailitan yaitu adanya ketidak mampuan oleh debitur untuk melakukan pelunasan atas utang-utangnya, dan pailit atas sebuah perusahaan yaitu keuangan perusahaan yang tidak sehat sehingga tidak dapat membayar utang-utangnya. Walaupun telah terjadi sita umum atas seluruh harta kekayaan debitur namun Nominal dari keseluruhan harta tersebut hanya sedikit dibanding jumlah utang debitur kepada krediturnya atau sama sekali ternyata harta *boedel* pailit sudah tidak ada lagi disebabkan oleh tindakan debitur terhadap harta *boedel* pailit maka pekerja tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana diatur dalam undang-undang kepailitan maupun ketenagakerjaan maka penulis beranggapan seharusnya ada jaminan terhadap pekerja yang di lakukan pemutusan hubungan kerja yang terlepas dari eksistensi harta *boedel* pailit, sebab pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan pailit dengan sebab-sebab lain yang menyebabkan pekerja di putus hubungan kerjanya pasti berbeda. Pekerja yang di lakukan pemutusan hubungan kerja yang alasannya bukan karena perusahaan pailit hanya akan berhadapan dan berurusan dengan pihak management pada perusahaan tempatnya bekerja. Namun beda halnya dengan pekerja yang pemutusan hubungan kerjanya disebabkan oleh perusahaan pailit, maka kepentingannya akan

bersinggungan dengan kepentingan debitur lainnya dan ketakutan terbesar ketika hak-hak mereka tidak tertagih oleh ketidak mampuan dari Nominal harta pailit untuk dilakukan pembayaran kepada para kreditur, walaupun pekerja merupakan kreditur yang diistimewakan namun sama saja halnya jika harta pailit sama sekali tidak mencukupi walau hanya untuk pembayaran satu kreditur saja. Jadi maksud dari penulis adanya instrument lain untuk pemenuhan hak pekerja diluar dari harta *boedel* pailit, hal tersebut dapat berupa asuransi yang sifatnya meng cover atau mengantisipasi adanya resiko atas pekerja yang perusahaannya pailit, maka pemerintah mengkaji variable pendukung atau sifat dari polis asuransi yang di bebaskan kepada perusahaan maupun pekerja yang kedepannya melindungi resiko pekerja jika terjadi kepilitan, sehingga hak atas upah yang tidak tertagih dan hak-hak lainnya serta pesangon dapat dibayarkan dari klaim asuransi saja yang dapat pembayaran atas iurannya dibebankan dari presentase antara pemotongan upah pekerja dan tanggungan dari pihak perusahaan. Serta adanya peran aktif pemerintah melalui instansi terkait yaitu dinas ketenaga kerjaan untuk mengadvokasi keseluruhan dari proses pemenuhan hak pekerja sehingga para bekas pekerja tidak tersita lagi waktunya untuk melakukan tuntutan atas haknya, dan hanya fokus terhadap pencarian kerja dan melakukan rutinitas atas pekerjaannya yang baru jika saja telah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Ahmad Yani, Gunawan Widjaja. 2003. *Seri Hukum Bisnis Kepailitan*. Jakarta: PT Grafindo.
- Andi Fariana. 2012. *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gunawan Widjaja, Kartini Muljadi. 2003. *Penanggungan Utang dan Perikatan Tanggung Menanggung*. Rajawali Pers: Jakarta.
- H.R. Abdussalam. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* Restu Agung: Jakarta
- Jono. 2010. *Hukum Kepailitan*. Sinar Grafika: Jakarta.
- M. Hadi Shubhan. 2009. *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*. Kencana: Jakarta.
- Much. Nurahmad. 2011. *Panduan Membuat Peraturan dan Perjanjian dalam Perusahaan*. Pustaka Yustisia: Jakarta.
- Rahayu Hartini. 2009. *Penyelesaian Sengketa Kepailitan di Indonesia: Dualisme Kewenangan Pengadilan Niaga dan Lembaga Arbi* Kencana: Jakarta..
- Ugo, Pujiyo. 2012. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Zainal Asikin. 1991. *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Indonesia*. Rajawali Pers: Jakarta

Peraturan Perundang-Undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*)
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Internet

Blog kelik pramudya. Di akses pada tanggal 11 November 2013

www.hukumonline.com. Di akses pada tanggal 28 November 2012.

www.kompas.com. Di akses pada tanggal 29 Maret 2013